Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 217 del 16 settembre 1995 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 16 settembre 1995** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 111

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 agosto 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — dei testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto «Sanità» di cui all'articolo 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 26 luglio 1995: a) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FISOS, UIL-SANITÀ; b) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali USPPI e CISAL; c) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISNAL e le organizzazioni sindacali FIALS per la Federazione Nazionale FIALS-CISAS/SANITÀ e CONFSAL/SANITÀ; d) tra l'ARAN e la confederazione sindacale RDB/CUB e l'organizzazione sindacale RSU SNATOSS-ADASS-FASE-FAPAS.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto - a seguito della autorizzazione del Governo - il 1° settembre 1995 tra l'A.R.A.N. e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR, CISAL, USPPI, CONFSAL, CISNAL e RCB/CUB e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FISOS, UIL-SANITÀ, FIALS per la Federazione Nazionale FIALS-CISAS/SANITÀ e CONFSAL/SANITÀ, RSU SNATOSS-ADASS-FASE-FAPAS.

SOMMARIO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 agosto 1995

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — dei testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto "Sanità" di cui all'articolo 7 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 26 luglio 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FISOS, UIL-SANITÀ; *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali USPPI e CISAL; *c)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISNAL e le organizzazioni sindacali FIALS per la Federazione Nazionale FIALS-CISAS/SANITÀ e CONFSAL/SANITÀ; *d)* tra l'ARAN e la confederazione sindacale RDB/CUB e l'organizzazione sindacale RSU SNATOSS-ADASS-FASE-FAPAS.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante "Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante "Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni";

Viste le Direttive del 5 settembre 1994 e del 1 febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), previa "intesa" con le Amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle Regioni e dagli Enti regionali, e dopo aver acquisito il "parere" dell'Associazione Nazionale dei Comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle Province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'articolo 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli "Enti Pubblici non Economici", delle "Regioni e delle Autonomie Locali", del "Servizio Sanitario Nazionale" e delle "Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione", ed è stato previsto che le "competenti Amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci";

Visti il Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 1 dicembre 1994 (S.O. n. 167 alla G.U. n. 298 del 22 dicembre 1994), con il quale si è provveduto alla "Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale del personale del Comparto "Sanità", di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593.

Vista la lettera prot. 2921 del 31 luglio 1995, con la quale l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1 e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'"autorizzazione alla sottoscrizione", gli identici Testi del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del Comparto "Sanità", concordati il 26 luglio 1995: a) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FISOS, UIL-SANITÀ; b) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali USPPI e CISAL; c) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISNAL e le organizzazioni sindacali FIALS per la Federazione Nazionale FIALS-CISAS/SANITÀ e CONFSAL/SANITÀ; d) tra l'ARAN e la confederazione sindacale RDB/CUB e l'organizzazione sindacale RSU SNATOSS-ADASS-FASE-FAPAS.

Visti gli identici "Testi concordati" in precedenza indicati, i quali sono stati inviati unitamente ad una Rela-

zione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi "Prospetti" contenenti "L'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata" e "l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale";

Visto in particolare, l'articolo 2, comma 1, dei predetti Testi concordati, il quale prevede che "il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica" e l'articolo 54 dei citati testi il quale prevede che "in caso di accertamenti da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'articolo 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993 al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego ..." e che "qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'evoluzione totale o parziale, dello stesso.";

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, – come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 –, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, "il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri";

Visto il citato articolo 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che "per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle Regioni e dagli Enti regionali" il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, "provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano";

Vista la lettera del 31 luglio 1995, con la quale è stata richiesta l'"Intesa" della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, precisando che "tenuto conto dei tempi ristrettissimi previsti dalla richiamata normativa ...nel caso non intervenga risposta entro la data del 3 agosto si riterrà acquisita l'intesa";

Vista la lettera del 3 agosto 1995, con la quale la Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ha espresso l'"intesa";

Considerato che nella citata Direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che "per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1 aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella G.U. n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto legge 27 luglio 1994, n. 469" e che nella citata direttiva del 1 febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 "la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria", indicando, in particolare, in lire 887,36 miliardi e in lire 1473,80 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del Comparto Sanità, escluso il personale non medico con qualifica dirigenziale e il personale della dirigenza medica e veterinaria;

Considerato che i predetti Testi concordati non risultano in contrasto con le citate Direttive del 5 settembre 1994 e del 1 febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del Tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa "intesa" espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano e dopo avere acquisito il "parere" dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla Direttiva del 1 febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che i predetti Testi concordati sono coerenti con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che i testi concordati in questione realizzano, come indicato nelle citate Direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dipendenti pubblici allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare, da parte dei dirigenti, sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette Direttive, i citati Testi concordati, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle Amministrazioni pubbliche, contribuiscono, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle Amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista l'autorizzazione espressa dal Consiglio dei Ministri nella riunione del 4 agosto 1995;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la Funzione Pubblica, Consigliere Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla "attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni e integrazioni ..." e ad "esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni del Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione Pubblica";

A nome del Governo

AUTORIZZA

ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione degli allegati Testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del Comparto "Sanità", di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 26 luglio 1995: a) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FISOS, UIL-SANITÀ; b) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali USPPI e CISAL; c) tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISNAL e le organizzazioni sindacali FIALS per la Federazione Nazionale FIALS-CISAS/SANITÀ e CONFSAL/SANITÀ; d) tra l'ARAN e la confederazione sindacale RDB/CUB e l'organizzazione sindacale RSU SNATOSS-ADASS-FASE-FAPAS.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, il presente Provvedimento di autorizzazione sarà trasmesso alla Corte dei Conti.

Roma, 4 agosto 1995

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti il 23 agosto 1995
Atti di Governo, registro n. 96, foglio n. 4

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione in data 23 agosto 1995 da parte della Corte dei Conti del D.P.C.M. del 4 agosto 1995, con il quale l'A.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del comparto Sanità, il giorno 1 settembre 1995, alle ore 10^{30} presso la sede dell'A.RA.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dal componente del Comitato Direttivo Avv. Guido Fantoni, delegato alla sottoscrizione del contratto

e le seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali di categoria:

C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L.

CONF.S.A.L. - C.I.S.A.L. - C.I.S.N.A.L. - C.I.D.A. - CONFE.DIR. - R.d.B/CUB - U.S.P.P.I.

C.G.I.L./SANITÀ - C.I.S.L./FISOS - U.I.L./SANITÀ

FEDERAZIONE NAZIONALE: *FIALS, CISAS/SANITÀ, CONF.S.A.L./SANITÀ*

RSU: *SNATOSS, ADASS, FASE, FAPAS.*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del comparto Sanità.
Del predetto CCNL fa parte integrante l'accordo sui servizi pubblici essenziali.
Si allega, altresì, il "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" definito, ai sensi dell'art. 58 bis del D.l.vo n. 29/1993, dal Ministro per la Funzione Pubblica con Decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28 giugno 1994.

Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Art. 1
(Servizi Pubblici essenziali)

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale sono i seguenti:

a) assistenza sanitaria;

b) igiene e sanità pubblica;

c) veterinaria;

d) protezione civile;

e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;

f) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) Assistenza sanitaria:

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso, medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

A2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare e in casa protetta;
- nido e assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e territoriali nonché quelle referendarie.

B) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande.

Dette prestazioni sono garantita in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) Veterinaria:

- vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;
- controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsicatori ai fini della profilassi antirabbica;
- ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;
- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

D) Protezione civile:

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

E) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

F) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:

- servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali durante le scadenze di legge; tale servizio deve

essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

Art. 2
(Contrattazione decentrata e contingenti di personale)

1. Al fine di cui all'articolo 1 sono individuati, per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale che sono esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante contratti decentrati, stipulati per ciascuna amministrazione, ai sensi dell'articolo 45, commi 1, 4 ed 8 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi – sentite le organizzazioni degli utenti – entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:
a) le professionalità e le qualifiche di personale, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;
b) i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità;
c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.
3. In conformità dei contratti decentrati di cui al comma 2, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, ufficio sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascuna azienda o ente, in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.
In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 1, va mantenuto in servizio il personale del ruolo sanitario e tecnico normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.
Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento a contingenti non superiori a quelli impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.
4. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

Art. 3
(Modalità di effettuazione degli scioperi)

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette amministrazioni.
2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.
3. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno;

d) intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna organizzazione sindacale, di almeno dodici giorni;

e) garanzia che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.
Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

1) nel mese di agosto;
2) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
3) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
4. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Art. 4
(Procedure di raffreddamento e di conciliazione)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.
2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Art. 5
(Sanzioni)

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 9 della predetta legge n. 146.

Art. 6
(Applicabilità)

1. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PREMESSA

1. Il presente contratto è strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi della riforma avviata con la legge n. 421/1992 e con il d.lgs 502/1992. Esso è diretto al perseguimento delle seguenti finalità fondamentali:
- flessibilizzazione del rapporto di lavoro per adeguarlo al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze degli utenti, con miglioramento dell'efficienza;
- valorizzazione delle professionalità dei dipendenti da correlare alle esigenze delle singole aziende od enti al fine di migliorare la qualità dei servizi secondo i principi contenuti nella "carta dei servizi pubblici sanitari";
- armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il lavoro pubblico rispetto al lavoro privato, in attuazione dei principi generali dei decreti legislativi 502/1992 e 29/1993, rivedendo, nelle materie non riservate alla legge dall'art. 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la normativa pregressa, sia di origine contrattuale che legislativa;
- razionalizzazione della struttura retributiva;
- produttività correlata al processo di aziendalizzazione.

2. Le parti, pur dandosi atto che il presente contratto non può avere il compito di introdurre sistemi di gestione, né dettare norme di organizzazione che rientrano nella sfera di autonoma determinazione delle aziende e degli enti, convengono che esso è strumento idoneo per favorire, con gli istituti del rapporto di lavoro e della retribuzione flessibile, il processo di rinnovamento in corso, senza creare vincoli, per le aziende e gli enti in più avanzato stato di modernizzazione e, per la semplicità di impostazione, privilegiare, nel contempo, l'adattabilità degli istituti stessi ai diversi livelli di evoluzione della cultura e degli strumenti gestionali, nei contesti ove si verifichino situazioni di ritardo.
3. La realizzazione completa della riforma ed una piena utilizzazione degli istituti contrattuali richiedono, comunque, una piena, rapida e complessiva attivazione da parte delle aziende di quegli strumenti gestionali ed organizzativi previsti dal d.lgs 502/1992 ed, in particolare, dagli artt. 14 (direzione per obiettivi), 19, 20, 22 e 24 del d.lgs 29/1993 (riassetto degli incarichi dirigenziali, connesse responsabilità e loro graduazione; istituzione dei nuclei di valutazione) nonché dell'art. 3, commi 5 e 6 della legge 537/1993, come modificata dalla legge 724/1994, in tema di revisione delle piante organiche, anche in relazione alla riorganizzazione dei presidi ospedalieri da disattivare o trasformare e la conseguente mobilità del personale.

Parte Prima

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le Residenze sanitarie assistenziali (R.S.A.) pubbliche. Le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività sanitaria sono individuate dalle Regioni.
2. Entro il 31 ottobre 1995 si procederà mediante apposita contrattazione, a definire compiutamente la tipologia degli enti rientranti nel campo di applicazione del presente contratto con riguardo al personale delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (A.R.P.A.).
3. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.
4. I riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 29 del 1993".
5. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".
6. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture e con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di unità operativa si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti.

Art. 2
(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del d.lgs n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle aziende interessate da parte dell'A.RA.N. con idonea pubblicità di carattere generale.
3. Le aziende e gli enti destinatari del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.
4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3
(Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività dei servizi erogati alla collettività e di quella amministrativa, in relazione ai fini pubblici ai quali le aziende e gli enti sono preordinati.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali – sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 – in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: si svolge, oltre che a livello nazionale, a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo quanto previsto dall'art. 49 del D.lgs. 29/93;

b) esame: si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 6. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 8.

c) consultazione: per le materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'azienda o ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione: allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le aziende o enti informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art.13.

Art. 4
(Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato)

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'art. 5 è inviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2 comma 2 nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, entro 15 giorni, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. Nelle aziende ed enti l'autorizzazione alla sottoscrizione non è richiesta ove il contratto sia stipulato direttamente dall'organo di vertice che abbia tutti i poteri di gestione secondo i rispettivi ordinamenti.

6. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 5
(Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata)

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di comparto;

b) il contratto collettivo decentrato presso ciascuna azienda o ente del comparto.

2. La contrattazione collettiva decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 3, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell'art. 4, garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 8, del d.lgs. n. 502 del 1992, modificato dall'art. 10, comma 1, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, in tema di avanzi di amministrazione, e dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 502 del 1992.

3. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie, secondo gli obiettivi di cui all'art. 3:

a) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o ente affidati alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992 (distretti e presidi ospedalieri, dipartimenti, ecc.) e dalle leggi regionali di organizzazione, ai fini della produttività collettiva e individuale;

b) criteri generali per la attribuzione dei fondi di pro-

duttività ai gruppi ed ai singoli, secondo regole che tengano conto del diverso apporto dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi complessivi attribuiti all'unità operativa di appartenenza;

c) criteri generali per le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dalla proceduralizzazione di cui all'art. 47;

d) i criteri generali per la distribuzione delle risorse aggiuntive di cui al comma 2;

e) la quota di risorse ed i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario, all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose o a particolari posizioni lavorative di cui agli artt. 43 e 44; criteri per l'applicazione dell'art. 45, c. 6;

f) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;

g) riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

h) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

i) pari opportunità, per le finalità con le procedure indicate nell'art. 23, comma 3 e 4 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

l) accordi di mobilità di cui all'art. 33.

4. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività e di qualità ed è, quindi, attuata dopo la necessaria verifica periodica, anche mensile, per stati di avanzamento, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti, nei limiti delle disponibilità complessive attribuite all'unità operativa per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse aggiuntive di cui al comma 2 e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 6
(Composizione delle delegazioni)

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U., ai sensi dell'art. 12 lettera a);
- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 12 lettera b);
- da componenti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

3. Le aziende e gli enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza della Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

CAPO II
INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 7
(Informazione)

1. Ciascuna azienda o ente, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2, in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie, l'azienda o ente forniscono un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

a) articolazione dell'orario;

b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;

c) definizione delle dotazioni organiche;

d) stato dell'occupazione;

e) criteri generali di organizzazione dei servizi sanitari aziendali e degli uffici a seguito degli accorpamenti o scorpori di cui agli artt. 3 e 4 del d.lgs. 502/1992 ovvero per l'introduzione di nuove tecnologie;

f) programmazione della mobilità;

g) sperimentazioni gestionali;

h) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie;

i) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;

l) misure per favorire le pari opportunità;

m) verifica periodica della produttività delle strutture operative;

n) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;

o) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;

p) documenti di previsione del bilancio relativi al personale.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:

- verifica della distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi, ai sensi degli artt. 47 e 48;
- applicazione dell'istituto della pronta disponibilità;
- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle aziende o enti aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- misure per le pari opportunità.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto un incontro almeno annuale, in relazione al quale l'azienda o l'ente forniscono le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Nel caso in cui il sistema informatico utilizzato dall'azienda o ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le aziende e gli enti provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 8
(Esame)

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 6, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7 comma 2, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle seguenti materie, ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs. n. 29 del 1993:

a) articolazione dell'orario;

b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;

c) verifica periodica della produttività delle strutture operative;

d) misure per favorire le pari opportunità.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le aziende e gli enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 9
(Consultazione)

1. L'azienda o l'ente, con le modalità previste dall'art. 3 comma 3, lett. c) procedono alla consultazione:

- delle rappresentanze di cui all'art 6, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, e negli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o contrattuali;
- del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 10
(Forme di partecipazione)

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori. Tali organismi hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'azienda è tenuta a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno un volta l'anno sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le OO.SS. regionali su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in par-

ticolare su quelli a contenuto economico, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. I protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati dalle OO.SS. all'A.RA.N., ai fini del comma 5.

5. E' costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'A.RA.N., della Conferenza permanente per i rapporti Stato - Regioni e delle organizzazioni sindacali del comparto che hanno stipulato il presente contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività e le politiche della formazione. In particolare, nella predetta sede saranno verificate, a valere sul prossimo biennio di contrattazione relativa alla parte economica, le conseguenze sui bilanci delle aziende e degli enti dell'attivazione del sistema di finanziamento a tariffa, ai fini della eventuale revisione dei fondi di produttività collettiva, in connessione ai recuperi di produttività accertati relativi ai flussi di mobilità sanitaria, determinandone limiti e modalità.

Art. 11

(Pari opportunità)

1. I Comitati per le pari opportunità istituiti presso ciascuna azienda o ente, nell'ambito della partecipazione prevista dall'art. 10, svolgono il compito di raccogliere dati relativi alle materie di propria competenza – che l'azienda è tenuta a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione decentrata di cui all'art. 5, lett. i).

2. Rientrano nelle competenze dei Comitati la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge 125/1991.

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 12

(Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro)

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.RA.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero le rappresentanze di cui al successivo punto b), sino alla costituzione delle R.S.U.. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto;

b) le rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

CAPO IV
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 13

(Interpretazione autentica dei contratti)

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs. n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'A.RA.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza permanente Stato - Regioni.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

(Il contratto individuale di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;

d) attribuzioni corrispondenti alla posizione funzio-

nale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;

e) durata del periodo di prova;

f) sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 16, comma 6.

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 15, comma 11 e 17, comma 9. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 16, comma 8.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dall'art. 18 del D.M. Sanità 30 gennaio 1982, dall'art. 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 e dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487, in quanto applicabili.

Art. 15
(Periodo di prova)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

– 2 mesi per le posizioni funzionali fino alla quarta;

– 6 mesi per le restanti posizioni funzionali.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 24.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella posizione funzionale e profilo professionale di provenienza.

11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra azienda o ente, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi dell'art. 27.

12. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

13. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende ed enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina, ove prevista.

CAPO II
PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 16
(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Le aziende ed enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.

2. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica aziendale complessiva relativa al personale a tempo pieno di ciascuna posizione funzionale, con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima. Le aziende e gli enti determinano tali contingenti con cadenza annuale sulla base delle domande degli interessati.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se a tempo determinato, non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'azienda, che ne informa le organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'azienda o ente, per il potenziamento dei propri servizi e strutture nell'arco della giornata:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare – come media – la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

La modificazione delle tipologie di cui al presente comma avviene con il consenso scritto dell'interessato.

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario o di pronta disponibilità, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle aziende o enti, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 30 ore complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione della ordinaria retribuzione oraria ovvero, a richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.

8. Al personale occupato a tempo parziale è consentito, previa autorizzazione dell'azienda o ente, l'esercizio di altre prestazioni lavorative che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione, ai sensi dell'art. 58 del d.lgs. n. 29/1993.

9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno, appartenente alla stessa posizione funzionale e profilo professionale, di pari anzianità.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 19. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; analogamente si procede per l'applicazione dell'art. 21, comma 1, primo alinea e dell'art.23, commi 1, 2 e 6. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al comma 6. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art. 7 del DPCM del 17 marzo 1989, n. 117.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

13. Dalla data di stipulazione del presente contratto continuano ad applicarsi gli artt. 2, commi 2 e 3, e 7 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117.

Art. 17
(Assunzioni a tempo determinato)

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 23, comma 1 della legge 27 febbraio 1987, n. 56,

l'azienda o ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto;

b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, per astensione obbligatoria o facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

c) per assunzioni legate a particolari punte di attività per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.

d) temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti stessi.

e) per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina dell'art. 7, comma 6 della legge 28 dicembre 1988, n. 554, in base alle vigenti disposizioni.

2. Per la selezione del personale da reclutare in attuazione del comma 1, le aziende ed enti applicano i principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

– le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

– in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt.23 e 24, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638. I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 23.

– possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 21.

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

8. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2 della legge 230/1962, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza originaria.

9. Al dipendente a tempo indeterminato, può essere concesso dall'azienda o ente di provenienza un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 27, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato in base al comma 1 lett. d).

CAPO III
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 18
(Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario è definita ai sensi della normativa vigente e previo esame con le Organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2 del d.lgs. n. 29 del 1993. A tal fine l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

– ottimizzazione delle risorse umane;

– miglioramento della qualità della prestazione;

– ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

– miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture ed altre amministrazioni.

2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibi-

le con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

3. La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro dovranno comunque garantire l'erogazione dei servizi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

Art. 19

(Ferie e festività)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie, salvo quanto previsto dal comma 3, è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti nelle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

5. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 21 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

9. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 11 e 12.

15. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza.

Art. 20

(Riposo settimanale)

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed

il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

CAPO IV
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 21
(Permessi retribuiti)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

– partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

– lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento.

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio indicato nella tabella 1 allegata al presente contratto.

6. I permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge.

8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché del regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

9. Il presente istituto, che sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto, entra in vigore dal 1 gennaio 1996.

Art. 22
(Permessi brevi)

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente l'adozione delle necessarie misure organizzative.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 23
(Assenze per malattia)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, qualora non sia stato possibile applicare l'art. 16 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384 perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o l'ente può procedere, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al presente contratto.

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

8. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

9. L'azienda o l'ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.

10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

11. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

12. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.

13. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

14. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.

Art. 24
(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6 lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n 1 allegata al presente contratto.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione l'art. 23, comma 3. Nel caso che l'azienda o ente non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

Art. 25
(Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità)

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art.4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spettano l'intera retribuzione fondamentale nonché le quote di retribuzione accessoria fisse e ricorrenti indicate nella tabella allegato 1.

2. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/1971 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi retribuiti, ai sensi dell'art. 21. Successivamente sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavora-

tori padri sono concessi, con le stesse modalità un massimo di giorni trenta annuali di permesso retribuito.

3. Nei confronti delle lavoratrici madri, nei primi tre mesi di gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento se naturale, qualora sia accertata una situazione di danno o pericolo per la salute della lavoratrice, fatte salve le disposizioni di legge in materia, si provvede al provvisorio mutamento di attività delle dipendenti interessate che comporti minor aggravio psico-fisico.

4. Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato ai fini giuridici ed economici dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204/1971.

5. I permessi di cui ai commi 2 e 5 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare con quelli previsti dall'art. 21, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dipendente spetta, altresì, l'intera retribuzione, secondo la tabella 1 allegata al presente contratto.

6. Nulla è innovato nell'applicazione della legge 903/1977 in caso di adozione o affidamento del bambino, con riferimento alla materia regolata dal presente articolo, salvo quanto modificato dallo stesso.

Art. 26
(Servizio militare)

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o per anticipazione del servizio di leva o servizio civile sostitutivo sospende il rapporto di lavoro per tutta la durata della ferma. Durante tale periodo il dipendente ha titolo alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio entro il termine indicato dal comma 1.

3. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

4. I commi precedenti si applicano anche nel caso di richiamo alle armi, fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dipendente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.

5. Per quanto non esplicitamente previsto, si rinvia alla disciplina dettata in materia dalla legge 24 dicembre 1986, n. 958.

Art. 27
(Aspettativa)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta può essere concessa una aspettativa per comprovati motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24.

3. L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 3.

CAPO V
NORME DISCIPLINARI

Art. 28
(Doveri del dipendente)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità

previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;

n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;

p) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;

r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

Art. 29
(Sanzioni e procedure disciplinari)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 28 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

2. L'azienda o ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque entro 20 giorni da quando l'ufficio istruttore che, secondo l'ordinamento dell'azienda o ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto – e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del d.lgs. n. 29 del 1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente responsabile della struttura, ai fini del comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, ai sensi del comma 4 dell'art. 59 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto dei termini previsti dal comma 3.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 30, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso articolo, anche per le infrazioni citate al comma 7, lett. c) del medesimo. Quando lo stesso ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del d.lgs. 29/ 1993.

Art. 30
(Codice disciplinare)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi/pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n.300/70;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300/1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente, a gli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) occultamento, da parte del responsabile della custo-

dia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda o ente o ad essi affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 29 comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 29, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice di cui al comma 10 deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2 comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 31
(Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'azienda e l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 32
(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 30 commi 6 e 7.

3. L'azienda o l'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55/90, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto

previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 30 commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio. In caso di morte del dipendente si applica l'art. 2122 del C.C.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riassunto in servizio.

CAPO VI
MOBILITÀ

Art. 33
(Accordi di mobilità)

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

– per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

– dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6, comma 2 anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa regione.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dipendenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti professionali o di studio previsti per l'accesso ai pubblici concorsi, eccettuato il limite di età.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;

f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al V livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica.

9. Il rapporto di lavoro del dipendente continua senza interruzione con l'azienda o ente di destinazione. A tal fine sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza – ma dello stesso livello retributivo – di cui il

dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.
11. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n. 29/1993.

Art. 34
(Mobilità)

1. Le parti concordano che, sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, punto 2, lett. g, del d.lgs. 502/1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per il personale in esubero anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'art. 12, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge 724/1994, salvo quanto disposto dall'art. 33, comma 3.

CAPO VII
ORDINAMENTO

Art. 35
(Revisione dell'ordinamento)

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N., del Ministero della Sanità, delle Regioni e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sullo stato di attuazione del processo di aziendalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale e del conseguente nuovo sistema di organizzazione del lavoro nelle aziende ed enti.
2. La Commissione, in particolare, ha il compito di verificare:
a) le caratteristiche complessive del sistema di inquadramento professionale vigente nel comparto, allo scopo di rendere attuale e flessibile il sistema delle posizioni funzionali e dei profili in essi ricompresi;
b) la congruità di tutti i profili professionali, in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, tenuto conto:
- delle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle aziende ed enti;
- delle criticità in alcune aree di inquadramento professionale che possono rendere necessari alcuni accorpamenti all'interno di ciascuna posizione funzionale o tra profili, senza che ciò comporti variazioni di natura economica;
- della posizione giuridico-economica dei profili del ruolo sanitario di cui ai decreti emanati dal Ministero della Sanità, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 502/1992, in relazione ai nuovi percorsi formativi;
- dell'individuazione di nuovi profili del ruolo tecnico e amministrativo emergenti, connessi alle innovazioni tecnologiche.
3. La Commissione di cui al comma 1 dovrà verificare la coerenza dell'ordinamento con le esigenze organizzative e gestionali delle aziende e degli enti medesimi approfondendo anche la possibilità di percorsi interni – professionali e di carriera – dei dipendenti. La Commissione terminerà i propri lavori entro il 30 aprile 1996.
4. Le parti, tenendo conto delle proposte della Commissione, si impegnano a definire le possibili innovazioni sull'ordinamento professionale dei lavoratori nel rispetto delle competenze istituzionali in materia entro il 31 dicembre 1996, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza dal 30 settembre 1997.

CAPO VIII
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 36
(Aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata)

1. Le parti individuano nella formazione continua un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi generali e produttivi da perseguire.
2. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, ai sensi della circolare 24 aprile 1995, n. 14/95 del Ministro Per la Funzione pubblica, ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia gestionale e nell'erogazione e qualità dei servizi, organizza all'interno o anche con la collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie.
3. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalla stessa amministrazione.

4. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione delle linee di indirizzo generale definite nell'ambito della contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, con particolare riguardo:

– ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa

– ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi.

5. L'aggiornamento professionale è obbligatorio e facoltativo e riguarda tutto il personale a tempo indeterminato delle aziende od enti del comparto.

6. L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'azienda o ente è svolto in orario di lavoro e comprende:

a) la partecipazione a corsi di aggiornamento organizzati dal Servizio sanitario nazionale;

b) la frequenza a congressi, convegni, seminari etc., da chiunque organizzati, individuati dall'azienda o ente, anche in base agli indirizzi regionali;

c) l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dal Servizio sanitario nazionale;

d) l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;

e) la ricerca finalizzata del personale in base a programmi definiti dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi regionali;

f) il comando finalizzato previsto dall'art. 45 del D.P.R. 20. 12. 1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui compete di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dipendente competono gli assegni inerenti al rapporto di lavoro.

7. Nei programmi aziendali va dato adeguato risalto alla formazione o all'aggiornamento professionale nelle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e l'economia del personale nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi.

8. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Il concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

9. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del D.P.R. 20.12.1979 n. 761, così come modificato dal comma 6, lett. f).

10. In attuazione dell'accordo decentrato di cui all'art. 5, comma 3, lettera f), il dirigente responsabile accoglie le domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei lavoratori fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61 del d.lgs. 29/1993.

11. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario nazionale;

c) formazione di base e riqualificazione del personale.

12. Le attività di cui al comma 11 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

13. Il personale è ammesso alla didattica secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.

14. L'attività didattica, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di L 50.000 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20 % per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

CAPO IX
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 37
(Cause di cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 15, 23, 24 e 30 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. 29/1993, ha luogo per:

a) compimento del limite massimo di età previsto dall'ordinamento vigente;

b) recesso del dipendente;

c) decesso del dipendente.

Art. 38
(Obblighi delle parti)

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del lavoratore, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'azienda o ente, nel rispetto dei termini di preavviso.

2. Nel caso di cui all'art. 37, comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista e ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista, senza l'obbligo per l'azienda o ente di dare il preavviso o di eroga-

re la corrispondente indennità sostitutiva.

3. Nel caso di decesso del dipendente, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 C.C..

Art. 39
(Termini di Preavviso)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

– 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;

– 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;

– 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di recesso del dipendente, i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. É in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Parte seconda

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 40
(Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni di cui all'art. 1 si compone delle seguenti voci:

A - trattamento fondamentale:

1) stipendio tabellare;

2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

3) indennità integrativa speciale;

B - trattamento economico collegato alla posizione di lavoro ed alla produttività:

1) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 43;

2) compensi per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 47;

3) premi per la qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 48;

4) indennità previste:

– dall'art. 44;

– dall'art. 45.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

Art. 41
(Aumenti della retribuzione base)

1. Con decorrenza dal 1 gennaio al 30 novembre 1995, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 41 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, sono incrementati delle seguenti misure mensili lorde:

Posizione funzionale	I	L. 66.000
Posizione funzionale	II	L. 69.000
Posizione funzionale	III	L. 74.000
Posizione funzionale	IV	L. 77.000
Posizione funzionale	V	L. 82.000
Posizione funzionale	VI	L. 87.000
Posizione funzionale	VII	L. 92.000
Posizione funzionale	VIII	L. 109.000

2. Con decorrenza 1 dicembre 1995 gli incrementi tabellari annui di cui al primo comma sono ulteriormente rideterminati negli importi di seguito indicati:

Posizione funzionale	I	L. 94.000
Posizione funzionale	II	L. 98.000
Posizione funzionale	III	L. 104.000
Posizione funzionale	IV	L. 109.000
Posizione funzionale	V	L. 115.000
Posizione funzionale	VI	L. 125.000
Posizione funzionale	VII	L. 141.000
Posizione funzionale	VIII	L. 161.000

3. Gli aumenti di cui al comma 1 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

4. I nuovi stipendi tabellari annui a regime sono rideterminati negli importi indicati nella tabella A.

5. E' confermato il livello retributivo VIII bis. Lo stipendio

tabellare come stabilito dall'articolo 68, comma 6 del DPR 28 novembre 1990 n. 384, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge n. 438/92, è incrementato delle misure mensili lorde di seguito indicate:

- dal 1 gennaio al 30 novembre 1995: L. 109.000
- dal 1 dicembre 1995: L. 193.000

Gli aumenti di cui al primo alinea del precedente capoverso hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 42
(Effetti nuovi stipendi)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto e indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 32, comma 6, del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dei presenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Art. 43
(Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro)

1. Il trattamento economico accessorio del personale dipendente prevede emolumenti connessi a determinate posizioni o situazioni lavorative ovvero compensi correlati ai risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale.
2. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione connessa alle posizioni o situazioni lavorative di cui al comma 1, si provvede mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

1) Fondo per il compenso del lavoro straordinario:
Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma spettante al personale destinatario del presente contratto per l'anno 1993, ai sensi dell'art. 10 del DPR n. 384 del 1990 e nel limite ivi previsto, decurtata del 5 per cento, a decorrere dal 1 gennaio 1996.
Tale fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.
Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario secondo l'art. 10, commi 7 e 9 del D.P.R. 384/1990.

2) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:
Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui: all'art. 18 del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270; all'art. 57, commi 2 e 3, (eccetto la quota pensionabile pari a L. 15.000) dello stesso decreto; agli artt. 46, comma 2, u.c.; 49 (commi 3, 5, 6), 51, 52 e 54 del D.P.R. 384/1990. Detto fondo è incrementato in ragione d'anno di una somma pari allo 0,3 per cento del monte salario, calcolato con riferimento all'anno 1993 per il solo personale disciplinato dal presente contratto.
Il fondo è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. E', pertanto, destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, per servizio notturno, festivo e festivo-notturno. Le predette indennità sono corrisposte nelle misure fissate nell'art. 44.

3) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro in relazione alla qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità.
Tale fondo, costituito dall'1 dicembre 1995, è finalizzato a remunerare particolari posizioni di lavoro, in relazione all'accresciuta professionalità e responsabilità dei dipendenti, secondo la disciplina di cui all'art. 45. Il fondo è costituito da una somma pari allo 0,86 per cento del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1993 ed è incrementabile con le somme dei fondi di cui ai punti 1 e 2 qualora non utilizzate, al netto degli eventuali maggiori oneri riflessi derivanti per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 45 comma 4 e seguenti.

Art. 44
(Indennità per particolari condizioni di lavoro)

1. E' confermata l'indennità di pronta disponibilità nella misura di L. 40.000 lorde. L'istituto rimane regolato dall'art. 18 del D.P.R. 270/1987 ed è applicato rigorosamente agli operatori ed alle condizioni ivi indicate.
2. Sono confermate le seguenti indennità di:

- polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di L. 1.400.000. Detta indennità compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.
- profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di L. 300 giornaliere per il personale operante in reparti o unità operative tisiologiche (pneumologiche), ai sensi della legge 9 aprile 1953, n. 310 e successive modificazioni;

– bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987.

3. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti al V, VI e VII livello retributivo ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a L. 8.500.
Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda o ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.
In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2 punto 2) potranno essere individuati altri operatori, il cui orario di lavoro, per obiettive esigenze dell'azienda o ente, debba essere articolato su tre turni. A tale personale compete l'indennità giornaliera prevista dal presente comma.

4. Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal I all' VII livello retributivo, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'azienda o dell'ente per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a L. 3.500.
Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

5. Agli operatori professionali coordinatori – caposala ed ostetriche – che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda di lire 50.000, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.

6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: L. 8.000;
b) nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni regionali e nei servizi di nefrologia e dialisi: L. 8.000.
c) nei servizi di malattie infettive: L. 10.000.

7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali di V, VI e VII, operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di lire 55.000, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.

8. Al personale appartenente alle posizioni funzionali di III e IV livello retributivo – ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza – assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di L. 2.000.

9. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2), nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.

10. Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di L. 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di L. 30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a L. 15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

13. Le indennità di cui al presente articolo, cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7, decorrono dal 1 dicembre 1995 e riassorbono dalla stessa data quelle previste al medesimo titolo dagli artt. 55 e 57 (per la parte non pensionabile), 59 del D.P.R. 270/1987, dagli artt. 46, comma 2 u.c., 49 – commi 3, 5 e 6 – 51 e 52.

Art. 45
(Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità)

1. Le indennità previste dal presente articolo sono denominate di qualificazione professionale. Esse competono dal 1 dicembre 1995 nelle misure sottoindicate e sono corrisposte per dodici mensilità. Le citate indennità sono, altresì, lorde, mensili, fisse e ricorrenti ed assorbono dalla stessa data, sino a concorrenza, le indennità previste:

– dagli artt. 56 e 57, commi 2, 3 primo capoverso – limitatamente alla quota pensionabile di L.15.000 –, comma 3, ultimo capoverso per intero e comma 4, del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270;

– dall'art. 49, commi 1, 2 e 4 (salvo quanto previsto dall'art. 53 comma 5) e dall'art. 50 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

2. Le indennità del comma 1 sono corrisposte al personale

sottoindicato nelle seguenti misure:

a) personale appartenente alla posizione funzionale di I livello retributivo: L. 15.000;

b) personale ricollocato ai sensi dell'art. 40 del D.P.R. 384/1990 appartenente:

1) alle posizioni funzionali di II e III livello retributivo, (fattorini, commessi ed ex agenti tecnici ed ausiliari socio sanitari): L. 15.000.

2) alle posizioni funzionali di V livello retributivo:

- operatori tecnici: L. 15.000
- operatori professionali di 2ª categoria – massofisioterapisti e massaggiatori: L. 15.000
- operatori professionali di 2ª categoria – puericultrici: L. 35.000;

3) operatori professionali di 2ª categoria, infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso: L. 55.000.

c) personale già appartenente alla posizione funzionale corrispondente al III livello retributivo – ex ausiliario socio sanitario specializzato –: L. 60.000.

d) personale di posizione funzionale corrispondente al IV livello retributivo – coadiutori amministrativi ed operatori tecnici, compresi gli addetti all'assistenza: L. 80.000.

e) personale di posizione funzionale corrispondente al V livello retributivo – operatori tecnici coordinatori: L. 93.000;

f) Personale di posizione funzionale corrispondente al VI livello retributivo dei sottoindicati ruoli:

RUOLO SANITARIO

1) operatori professionali di prima categoria collaboratori – infermieri professionali, vigilatrici di infanzia, ostetriche, assistenti sanitari: L. 215.000;

2) operatori professionali di prima categoria collaboratori:

- dietiste e podologi: L. 145.000
- personale tecnico sanitario: "
- personale della riabilitazione: "
- personale di vigilanza e di ispezione: "

RUOLO TECNICO

- assistente sociale collaboratore: L. 145.000
- assistente tecnico: "

RUOLO AMMINISTRATIVO

- assistente amministrativo: L. 145.000

g) Personale di posizione funzionale corrispondente al VII livello retributivo dei sottoindicati ruoli:

RUOLO SANITARIO

1) operatori professionali di prima categoria coordinatori, infermieri professionali, capo sala, vigilatrici di infanzia, ostetriche, assistenti sanitari: L. 215.000

2) operatori professionali di prima categoria coordinatori:

- dietiste e podologi: L. 145.000
- personale tecnico sanitario: "
- personale della riabilitazione: "
- personale di vigilanza e di ispezione: "

RUOLO TECNICO

- assistente sociale coordinatore: L. 145.000

RUOLO AMMINISTRATIVO

- collaboratore amministrativo: L. 145.000

RUOLO PROFESSIONALE

- assistente religioso: L. 145.000

h) personale appartenente alla posizione funzionale corrispondente all'VIII livello:

- collaboratori amministrativi coordinatori: L. 145.000
- operatori professionali dirigenti: L. 200.000

3. Le indennità del comma 1, a decorrere dal 1 dicembre 1995, sono incrementabili in sede aziendale, al fine di valorizzare l'esercizio delle professionalità e delle responsabilità dei dipendenti, nelle aree di applicazione del ruolo sanitario, tecnico ed amministrativo di appartenenza sulla base di una o più delle seguenti condizioni o criteri – anche omogeneamente riscontrabili in ciascuno dei citati ruoli ed aree – integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in azienda:

- acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori e specificatamente attivati;
- acquisizione di professionalità conseguente all'introduzione di tecniche assistenziali innovative nelle varie discipline del campo infermieristico ed ostetrico, tecnico sanitario e riabilitativo;
- acquisizione di professionalità conseguente a tecniche gestionali innovative o all'uso di nuove tecnologie;
- acquisizione di specifiche esperienze lavorativo, in relazione all'organizzazione della azienda o ente, quali ad esempio, quelle maturate nelle attività svolte nell'area dell'assistenza sociale per l'integrazione dei servizi socio sanitari distrettuali ovvero nell'assistenza territoriale o nell'area di prevenzione o nella riorganizzazione dei servizi o nella didattica.
- all'impiego in strutture con rapporto diretto con i cittadini;
- alla gestione di impianti e manutenzione delle strutture e delle tecnologie;
- all'affidamento di funzioni di coordinamento reale per gli operatori appartenenti alle relative categorie;
- all'affidamento di particolari responsabilità, quali ad esempio, il maneggio valori, i procedimenti ai sensi della legge 241/1990, direzione lavori;
- alla preposizione a strutture organizzative dell'azienda o ente.

4. L'incremento previsto al comma 3 è lordo, fisso e ricorrente ed è corrisposto per dodici mensilità. Esso può riguar-

dare un numero massimo di dipendenti pari al quarantacinque per cento della dotazione organica complessiva di ciascuno dei ruoli di cui al medesimo comma. Alla sua corresponsione si provvede nei limiti del fondo previsto dall'art. 43 comma 2, punto 3).

5. L'incremento di cui al comma 3 è fissato nelle seguenti misure:

Posizione funzionale	I	L. 41.000
Posizione funzionale	II	L. 53.000
Posizione funzionale	III	L. 61.000
Posizione funzionale	IV	L. 69.000
Posizione funzionale	V	L. 78.000
Posizione funzionale	VI	L. 86.000
Posizione funzionale	VII	L. 110.000
Posizione funzionale	VIII	L. 118.000

6. L'attribuzione dell'incremento dell'indennità da parte dell'azienda o ente avviene, avendo riguardo ad un equilibrio complessivo tra i profili professionali compresi nei vari ruoli, mediante selezione del personale interessato con esperienza professionale almeno quinquennale, sulla base di obiettivi criteri predeterminati in sede di contrattazione decentrata che tengano conto dei titoli culturali, professionali e di servizio dei dipendenti interessati. In prima applicazione l'incremento è attribuito con la decorrenza di cui al comma 3, ancorché la selezione avvenga in data successiva. Dopo la prima applicazione le selezioni avvengono nei limiti delle disponibilità numeriche indicate nel comma 4.

Art. 46

(Disciplina del finanziamento del trattamento accessorio legato alla produttività)

1. Il trattamento accessorio di cui all'art.40, comma 1, connesso con i risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale è costituito dai seguenti fondi:

1) Fondo per la qualità della prestazione individuale:
Tale fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle aziende ed Enti, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all'art. 48. Detto fondo per il 1995 è costituito dallo 0,1 per cento del monte salari con riferimento all'anno 1993 per il personale disciplinato dal presente contratto e, a decorrere dall'1 gennaio 1996, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari stesso.

2) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi:
Il Fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli artt. 57 e segg. del D.P.R. 384/1990 – effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto – determinata per l'anno 1993 e decurtata della percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge 537/1993. Tale fondo, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è rivalutato – per l'anno 1996 – del tre per cento, calcolato sul fondo determinato per l'anno 1993 ed incrementato da quanto residua dai fondi dell'art. 43 nonché del punto 1) del presente comma, se non utilizzati.
Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabiliti dall'art. 47.

Art. 47

(Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi)

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.

2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti – mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e 14 del d.lgs. n. 29/1993 – in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.

3. Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli assistenziali ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del

D.P.R. 384/1990, lett. a).

4. In attuazione del contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 3, i dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato, sono comunicati ai singoli dipendenti.

5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.

6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati – con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione – sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

7. L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti nel contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 4 nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.

8. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 46 comma 1, punto 2), per le aziende e gli enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 2, è consentita sino al 31 dicembre 1996, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2 e 4.

9. Il nucleo di valutazione o il servizio di controllo di cui al comma 4 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

10. Per le aziende e gli enti di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

Art. 48
(La qualità della prestazione individuale)

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 dicembre 1995, ciascuna azienda o ente corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 46, comma 1, punto 1).

2. Il premio è attribuito ad una percentuale massima del 7 per cento del personale in servizio nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B.

3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:

a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;

b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;

c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;

d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 avviene, sentiti i dirigenti responsabili delle unità operative, secondo modalità stabilite dall'azienda o ente, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell'art. 7, comma 2, del presente contratto. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni. Il processo di valutazione è gestito dal dirigente responsabile, con verifica e coordinamento della direzione generale.

5. Le decisioni adottate dai dirigenti sono rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 31 dicembre 1995.

6. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N. e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato della amministrazione.

Art. 49
(Livello retributivo VIII bis)

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, al livello VIII bis sono inquadrati:

a) gli operatori professionali dirigenti, forniti di abilitazione alle funzioni direttive o diploma universitario conseguito nelle scuole dirette a fini speciali, adibiti a compiti di organizzazione e programmazione o direttori delle scuole di formazione degli operatori sanitari, con tre anni di anzianità nella posizione funzionale;

b) i collaboratori amministrativi coordinatori in possesso dell'anzianità di tre anni nella posizione funzionale.

2. L'inquadramento di cui al comma 1 al livello retributivo VIII bis avviene solo previo giudizio favorevole – da formularsi entro un mese dalla data di maturazione dei requisiti – da parte di un apposito collegio tecnico costituito dall'azienda o ente secondo il proprio ordinamento. Il giudizio deve essere basato sulla valutazione dell'attività professionale e dei risultati raggiunti, di formazione e di studio svolta dal dipendente nonché sul livello di qualificazione acquisito nell'arco del servizio prestato senza demerito.

3. All'operatore professionale dirigente compete una indennità mensile, lorda per dodici mensilità di L. 55.000.

4. Ai dipendenti comunque inquadrati nel livello VIII bis è attribuita un'indennità di L.135.000 alle condizioni, percentuali di personale e procedure previste dall'art.45, comma 4 e seguenti.

5. L'indennità di cui al comma 3, compete dal 1 dicembre 1995 ed assorbe quella corrisposta al medesimo titolo dall'art. 57, comma 3, u.c., del D.P.R. 270/1987, ivi compresa la quota già riconosciuta pensionabile di L.15.000.

Art. 50
(Norma particolare per le I.P.A.B.)

1. Le norme stabilite nel presente contratto sono valide per tutte le I.P.A.B. svolgenti prevalenti attività sanitarie che già applicavano al proprio personale il trattamento economico e normativo del D.P.R 28 novembre 1990, n. 384, previo reinquadramento orizzontale del personale medesimo nelle posizioni funzionali e profili del personale del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli artt. 39 e 40 del D.P.R. 384/1990 e relative tabelle allegato 1 e 2, qualora non vi abbiano ancora provveduto.

2. Per le I.P.A.B. svolgenti prevalenti attività sanitarie che applicavano al proprio personale il D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333 si prevede il graduale passaggio al trattamento economico del personale delle aziende del Servizio Sanitario nazionale mediante l'utilizzo, in via transitoria, dei seguenti istituti:

A) reinquadramento orizzontale del personale in servizio nelle posizioni funzionali e profili del personale del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli artt. 39 e 40 del D.P.R. 384/1990 e relative tabelle allegato 1 e 2.

B) trasformazione del livello economico differenziato ed eventuali altre indennità fisse, mensili e ricorrenti come base per la graduale corresponsione al personale inquadrato nei vari livelli dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità previste dagli artt.43, punto 3 e 45. A tal fine, a decorrere dal 31.12.1995, le somme stanziate in bilancio per le predette voci sono incrementate di una somma pari al 6% delle medesime voci, calcolata con riferimento all'anno 1993.

C) Costituzione di unico fondo, nel quale confluiscono tutte le risorse previste dagli artt. 5 e 6 del D.P.R. 333/1990 incrementate a decorrere dal 31.12.1995 di una somma pari al 6% delle medesime risorse calcolate con riferimento all'anno 1993. Con detto fondo, complessivamente utilizzato e nei limiti delle risorse in esso disponibili, le I.P.A.B. di cui al presente comma provvedono alla graduale applicazione di quanto previsto dagli artt. 43 punti 1) e 2), 46 punti 1) e 2) e dagli artt.44, 47 e 48.

3. Per le IPAB, nelle quali, ai sensi delle vigenti disposizioni, non è prevista la qualifica dirigenziale, i poteri e le prerogative che il presente contratto attribuisce al dirigente si intendono riferiti, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli Statuti o dei Regolamenti degli enti medesimi, al personale che, sulla base dei singoli ordinamenti, è preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche funzionali che prevedano, come requisito di accesso, il titolo della laurea. L'esercizio di tali poteri e prerogative non costituisce svolgimento di mansioni superiori.

Art. 51
(Norma finale)

1. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento del fondo di cui all'art. 46, comma 1 punto 2), non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

PARTE TERZA

TITOLO I
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 52
(Norma transitoria)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 30, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.

3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all'art. 30 comma 11 si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 53
(Disposizioni particolari)

1. Al personale destinatario dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che – assegnato presso un'azienda o ente – opti per l'inquadramento nei ruoli di questi ultimi, si applica l'art. 14, commi 1 e 4 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, alle condizioni ivi stabilite.
2. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.
3. La disciplina del regime economico spettante al personale del comparto che partecipa alle attività connesse all'esercizio della libera professione intramuraria svolta ai sensi dell'art. 4, commi 10 e 11 bis del D.lgs. 502 del 1992, è rinviata.
4. Al personale delle A.R.P.A., in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 2, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscano a soggetti diversi dall'A.RA.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale. Con il medesimo accordo sarà effettuata la verifica del comparto di appartenenza del personale addetto ai servizi sociali integrati gestiti dalle aziende sanitarie.
5. Le parti concordano sull'opportunità di definire entro il 31 dicembre 1995 la normativa riguardante la revisione del sistema della maggiorazione dell'indennità infermieristica di cui all'art. 49, comma 1, secondo periodo lett. a), b), e c) e 2 del D.P.R. 384/1990, anche nel quadro della revisione del rispettivo ordinamento nonché i criteri di salvaguardia dei diritti maturati e delle relative risorse. Sino al momento dell'attivazione della nuova normativa, resta in vigore l'attuale sistema delle maggiorazioni delle indennità infermieristiche di cui ai citati commi dell'art. 49.

Art. 54
(Verifica delle disponibilità finanziarie complessive)

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Art. 55
(Norma finale)

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art.56.

Art. 56
(Disapplicazioni)

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate nonché, in particolare, le seguenti disposizioni:

a) con riferimento agli artt. 1 e 2: artt. 1 e 5 del DPR 384/1990;

b) con riferimento all'art. 4: art. 6 del DPR 384/1990;

c) con riferimento all'art. 5: artt. 2 e 3 del DPR 270/1987;

d) con riferimento all'art. 6: art. 4 del DPR 270/1987;

e) con riferimento all'art. 7: artt. dal 18 al 20 del D.P.R. 13/1986; art. 38 del D.P.R. 270/1987;

f) con riferimento all'art. 10: art. 60 del DPR 20 dicembre 1979, n. 761;

g) con riferimento all'art. 11: art. 40 DPR 270/1987, art. 23, commi 1, 4 e 5 DPR 384/1990;

h) con riferimento all'art. 12: art. 25 della L.93/1983; art. 4 del DPR 270/1987;

i) con riferimento all'art.13: art.112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;

l) con riferimento all'art. 14: art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; art. 18, commi 3 e 4, e artt. 19 e 20 del DM Sanità 30.01.1982;

m) con riferimento all'art. 15: art. 14 del DPR 761/1979;

n) con riferimento all'art. 16: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, e artt. dal 3 al 6 del DPCM n. 117/1989; art. 4 del DPR 13/1986; art. 46 del DPR 494/1987;

o) con riferimento all'art. 17: art. 9, comma 4, del DPR 761/1979; art. 11 D.P.R 270/1987; art. 7, comma 6, ultimi due periodi della L. 554/1988; il DPCM 127/1988; art. 3, comma 23, della L. 537/1993;

p) con riferimento all'art. 18: art. 32 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 270/1987;

q) con riferimento agli artt. 19 e 20: artt. 33 e 37 DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 68, comma 5,

del DPR 384/1990; art. 11 DPR 348/1983;

r) con riferimento all'art. 21: art. 38 del DPR 761/1979; art. 10 del DPR 348/1983; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;

s) con riferimento all'art. 22: art. 31 del DPR 270/1987; art. 11 del DPR 13/1986;

t) con riferimento agli artt. 23 e 24: artt. 47 e 56 del DPR 761/1979; artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70, 71, 129 e 130 del T.U. impiegati civili dello Stato del 10 gennaio 1957, n. 3; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;

u) con riferimento agli artt. 25 e 26: artt. da 37 a 41 del T.U. 3/1957, art. 38 del DPR 761/1979; art. 10 del 348/1983; art. 3, comma 37 legge 537/1993; art. 7, comma 3, legge 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino; art. 47 del DPR 761/1979; art. 67 del T.U. 3/1957;

v) con riferimento all'art. 27: art. 47 DPR 761/1979, artt. 69 e 70 del DPR 3/1957;

z) con riferimento all'art. 28: art. 27, comma 1 limitatamente alla parola "doveri" del DPR 761/1979; artt. da 12 a 17 del DPR 3/1957;

aa) con riferimento agli artt. dal 29 al 32: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 34 del DPR 384/1990;di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del T.U. 3/1957; art. 61 del DPR 686/1957

ab) con riferimento agli artt. 33 e 34: artt. da 39 a 42 del D.P.R. 761/1979:

ac) con riferimento all'art. 36: art. 26 del DPR 270/1987, art. 68, comma 4, del DPR 384/1990;

ad) con riferimento all'art. 37: art. 52 e artt. da 54 a 58 del DPR 761/1979;

ae) con riferimento agli artt. dal 40 al 48: artt. 55 e 57 del DPR 270/1987; del DPR 384/1990: artt. da 41 a 43, 46, comma 1 relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2 ultimo periodo; 49, comma 1 primo periodo e comma 2 per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonché commi da 3 a 7; artt. da 50 a 52, art. 68, commi 6 e 7, art. da 57 a 67 (con effetto dal 01.01.96) del DPR 384/1990 fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del presente contratto per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lett. b) del D.P.R. 384/1990, decorre dal 1 gennaio 1997.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR 384/1990.

3. E' inapplicabile l'ultimo comma dell'art. 63 del DPR 761/1979. Le disposizioni contenute nel DPR 821/1984 continuano ad essere applicate fino ad una diversa definizione contrattuale della materia per tutti i profili non dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nonché del ruolo sanitario nel rispetto dell'art. 6, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992.

4. Il DPR 25 giugno 1983, n. 348 è completamente disapplicato;

5. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.

6. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.RA.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

TABELLE

TABELLA A

Nuovo stipendio tabellare annuo a regime per 12 mensilità

Livello	
VIII bis	20.127.000
VIII	17.703.000
VII	15.563.000
VI	13.371.000
V	12.141.000
IV	10.729.000
III	9.669.000
II	8.547.000
I	7.449.000

TABELLA B

Premio per la qualità della prestazione individuale

Livello	*Misura semestrale*
VIII bis	700.000
VIII	640.000
VII	576.000
VI	524.000
V	494.000
IV	469.000
III	444.000
II	421.000
I	400.000

TABELLA N. 1

Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali

Premessa

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.
2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 43, commi 1, p. 1, 44 e 45 nonché l'assegno per il nucleo familiare.

	Voci retributive					
Istituti CCNL	Indennità varie		Straordinario	Indennità fisse		Nucleo familiare
	Turni etc.	*Reperibilità*	=	*Pensionabili*	*Non pensionabili*	=
tempo parziale verticale	SI*	NO	NO	SI*	SI*	SI
tempo parziale orizzontale	SI*	NO	NO	SI*	SI*	SI
tempo determinato	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ferie	NO	NO	NO	SI	SI	SI
permessi ex congedi straord.	NO*	NO	NO	SI*	SI	SI
assenze per malattia sup. 15 gg. con ricovero e per infortuni e cause di servizio	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astens. obblig. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astensione facoltativa	NO	NO	NO	SI	NO	SI
sospens. caut. proc. disc.	NO	NO	NO	SI	NO	SI
sospens. caut. proc. pen.	NO	NO	NO	NO	NO	SI

* Pro - quota

Nota: nelle assenze per malattia e infortuni trova tuttora applicazione la circolare del Ministero della Sanità n. 11 del 22.1.1971.

TABELLA N. 2

Assenze per malattia - Esempi pratici

1. Applicazione dell'art. 23, comma 1.

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 .... (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 .... (10 mesi);
- dal 20.7.98 al 20.2.99 .... (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto *"periodo di comporto"* è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.95 al 19.7.98: .... 12 mesi
- ultimo episodio morboso: .... 7 mesi
- totale: .... 19 mesi

Al 20.1.99 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.99 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il dipendente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 .... (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 .... (10 mesi);
- dal 20.12.97 al 20.6.98 .... (6 mesi);
- dal 20.12.99 al 20.1.00 .... (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.96 al 19.12.99: .... 6 mesi
- ultimo episodio morboso: .... 1 mese
- totale: .... 7 mesi

Al 20.6.98 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.99, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.96. Al 20.1.99 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 23, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma ... dell'art. ... . Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

<u>Caso illustrato nel punto 1.1.</u>:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi) .... Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) .... Intera retribuzione fino al 15 .8.96; 90% della retribuz. fino al 15.11.96;
- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi) .... 50% della retribuzione fino al 20.1.99.

Dal 21.1.99 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma ... dell'art...)

<u>Caso illustrato nel punto 1.2.</u>:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi); .... Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) .... Intera retribuzione fino al 15 .8.96 ; 90% della retribuz. fino al 15.11.96;
- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi) .... 50% della retribuzione;
- dal 20.12.99 al 20.1.00 (1 mese) .... 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati la retribuzione comprende anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1.

3. Applicazione dell'art. 23 ultimo comma - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N.1

Le Parti si impegnano a rivedere entro il 31 ottobre 1995 la normativa vigente in relazione ai seguenti istituti e problematiche concernenti il personale del comparto:
- mensa;
- attività sociali culturali e ricreative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 2

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.
A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 3

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di ottobre 1995, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio.
Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei lavoratori degli Enti.
In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.
Le parti si impegnano, altresì, a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 4

Le parti ritengono che la formulazione dell'art. 12 del presente contratto sia da considerare provvisoria in attesa della definizione del quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 5

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art.10 comma 4 non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE FINALE CONGIUNTA
N. 6

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti e avuto riguardo all'esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico.
Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle altre aree della dirigenza del comparto della sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per ridiscuterle ed armonizzarle nel presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 1

L'A.RA.N. intende sottolineare che l'essenziale obiettivo delle norme che disciplinano i rapporti, ai vari livelli, tra Amministrazioni e rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati è di trovare soluzioni conciliative ai problemi che riguardano in generale, la tutela delle condizioni di lavoro.
Allo stesso modo l'A.RA.N. rileva che le norme predette hanno inteso superare ogni forma di cogestione nell'adozione di misure necessarie al buon funzionamento dell'amministrazione e che nella formulazione delle disposizioni di cui al titolo II esse hanno inteso far salve, nella loro integralità, da un lato le competenze e la responsabilità dei dirigenti così come definite dal d.lgs. n. 29 del 1993 e relativi correttivi, e dall'altro le autonome funzioni e capacità di azione delle OO.SS. dei lavoratori.
É di tutta evidenza, pertanto, che la contrattazione decentrata non comporta l'obbligo di arrivare ad un accordo salvo che nella parte economica, nel senso che, in mancanza dell'accordo, anche su tali punti resta ferma la competenza decisionale e la relativa responsabilità dei dirigenti. Tale competenza non è neppure limitata temporalmente, in questa fattispecie, dalla previsione del termine di quindici giorni contemplata, per l'esame congiunto, dall'art. 10 del d.lgs. n. 29 del 1993 e dall'art. 8 del presente contratto.

P. IL PRESIDENTE

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 2

L'A.RA.N. prende atto dello Statuto di costituzione delle RSU - SNATOSS - ADASS - FASE - FAPASS che non pregiudica le successive normative sulla rappresentatività.

P. IL PRESIDENTE

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 3

La CONFEDIR dichiara che sussiste una ingiustificata disparità di trattamento tra i laureati del ruolo Sanitario, Tecnico e Professionale ed i laureati del ruolo Amministrativo, costituito sia dal livello iniziale della posizione funzionale (IX livello per i primi e VII livello per i secondi) e sia dalla differenza di retribuzione accessoria a parità di livello.
Poiché tale disparità non ha giustificazione alcuna, data la pari dignità delle lauree, la CONFEDIR pone l'esigenza non più dilazionabile di una iniziativa da parte dell'A.RA.N. nei confronti del Governo perché l'ordinamento generale del pubblico impiego ed in particolare del Servizio Sanitario Nazionale venga modificato, affrancando la categoria degli Amministrativi da una situazione di inaccettabile e non più tollerabile sperequazione nei confronti delle altre figure professionali.
Ciò, specie ora che la trasformazione delle Unità Sanitarie Locali in Aziende comporta maggiori responsabilità ed oneri Gestionali.

CONFEDIR (Il Segretario Generale)

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 4

Le OO.SS. CGIL - CISL e UIL Sanità ritengono che debba trovare soluzione, nell'ambito della disciplina del nuovo ordinamento di cui alla Commissione prevista dall'art. 35 la questione relativa a quei dipendenti che alla data del 31/12/86, in forza dell'art. 116 del DPR 270/87 avevano acquisito posizioni giuridico - economico riconosciute da atti deliberativi adottati dalle rispettive Amministrazioni e che successivamente a tale data hanno formato oggetto di sospensione o revoca in autotutela.
Si sottolinea a tale proposito che si tratta di spesa consolidata ormai da anni nei bilanci delle USL.

CGIL/FP UIL SANITA CISL/FISOS

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 5

Le OO.SS. CGIL - CISL - UIL Sanità impegnano le controparti a riconoscere permessi sindacali retribuiti a dirigenti sindacali per la partecipazione a trattative con l'amministrazione, a convegni nazionali, alle riunioni di organismi sindacali nazionali, regionali e provinciali - territoriali ed ai congressi previsti dagli statuti delle rispettive confederazioni ed organizzazioni sindacali. Tali permessi non si computano nei limiti del monte ore complessivo ed individuale.

CIGIL/FP UIL SANITÀ CISL/FISOS

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 6

Nel Servizio Sanitario Nazionale vi è una ingiustificata disparità di trattamento tra i laureati amministrativi e quelli degli altri ruoli del comparto, per quanto riguarda il livello iniziale.
I sottoscritti sindacati ritengono che il Governo e l'A.RA.N., nell'accordo integrativo sul nuovo ordinamento economico professionale previsto nell'anno 1996 dal CCNL, non possano lasciare irrisolta questa questione, mortificante le professionalità amministrative.

CISL/FISOS CGIL/FUNZIONE PUBBLICA UIL/SANITÀ
CONFEDIR CIDA

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 7

FP CGIL con FISOS CISL UIL SANITÀ dichiarano di non condividere l'art. 3, comma 3, punto D) sui servizi minimi essenziali relativo al vincolo di dodici giorni d'intervallo tra una azione di sciopero e la successiva, in quanto travalica le norme contenute nella legge n. 146/90.
Pertanto la firma del contratto non configura alcun assenso a detta norma.

FP/CGIL UIL/SANITÀ CISL/FISOS

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 8

La CISNAL nel confermare le dichiarazioni rese a verbale il 21/06/1995 allegati alla preintesa contrattuale, sottoscrive l'accordo riservandosi, nel rispetto del dettato Costituzionale e della Legislazione vigente, di rivendicare ogni qualsiasi diritto siglato dalle parti in violazione a quanto sopra.
La Cisnal altresì richiede in ordine di priorità, l'attuazione immediata della procedura contrattuale sui "lavori usuranti" così come previsto dalla legge.

CISNAL

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 9

Le Confederazioni sindacali CONF.S.A.L. e CISNAL nel prendere atto che la disciplina degli istituti contrattuali, sotto il profilo economico e normativo, deriva senza possibili margini di trattativa in questa sede, dal dettato legislativo, ivi com-

prese le leggi finanziarie, esprimono la più ampia riserva sia sugli aumenti tabellari che sugli automatismi di progressione economica, sia sull'ordinamento professionale dei dipendenti che da anni attendono un giusto riconoscimento delle mansioni effettivamente svolte nell'ambito delle aziende ed enti sanitari, anche nell'ottica di un'equa perequazione rispetto agli altri dipendenti pubblici.
Si dimostra, peraltro, un mero vero nodo politico l'abbattimento limitato al solo 5% del fondo destinato per lo straordinario, laddove notoriamente lo stesso Ministro della Sanità denunzia notevoli esuberi di personale da collocare in mobilità, anticamera del licenziamento.

CONF.S.A.L. CISNAL

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 10

Le OO.SS. F.I.A.L.S., CONF.S.A.L./SANITÀ, CISNAL/SANITÀ nel prendere atto che la disciplina degli istituti contrattuali, sotto il profilo economico e normativo, deriva senza possibili margini di trattativa in questa sede, dal dettato legislativo, ivi comprese le leggi finanziarie, esprimono la più ampia riserva sia sugli aumenti tabellari sia sugli automatismi di progressione economica, sia sull'ordinamento professionale dei dipendenti che da anni attendono un giusto riconoscimento delle mansioni effettivamente svolte nell'ambito delle aziende ed enti sanitari, anche nell'ottica di un'equa perequazione rispetto agli altri dipendenti pubblici.
Si dimostra, peraltro, un mero vero nodo politico l'abbattimento limitato al solo 5% del fondo destinato per lo straordinario, laddove notoriamente lo stesso Ministro della Sanità denunzia notevoli esuberi di personale da collocare in mobilità, anticamera del licenziamento.

F.I.A.L.S. CONF.S.A.L./SANITÀ CISNAL/SANITÀ

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 11

Le OO.SS. F.I.A.L.S. - CONFSAL/SANITÀ- e CISNAL/ SANITÀ nel sottoscrivere il C.C.N.L. del comparto Sanità si riservano di sottoporre alla verifica ed approvazione dei lavoratori, il testo siglato in data 21/06/1995, prima della stipula definitiva del contratto.

F.I.A.L.S. CONFSAL/SANITÀ CISNAL/SANITÀ

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 12

Le OO.SS. F.I.A.L.S., CISNAL-SANITÀ, CONF.SAL-SANITÀ E U.S.P.P.I. ribadiscono che l'attuazione nel comma 2 dell'art. 48 potrebbe dare adito a forme di clientelismo in quanto il su citato articolo non individua con criteri oggettivamente trasparenti i destinatari di tale premio: per altro assegnando ai soli dirigenti (non meglio identificati) un potere discrezionale privo di ogni forma di controllo da parte degli organismi predisposti.
Per i motivi sopra esposti le OO.SS., dissociandosi da tale logica discriminatoria dichiarano di adoperarsi presso ogni singolo Ente affinché tale fondo venga distribuito con criteri di equità ed individuando delle chiare forme di attribuzioni legate alla produttività.

F.I.A.L.S. CISNAL-SANITÀ
CONF.SAL-SANITÀ U.S.P.P.I.

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 13

La CISAL
- Preso atto della "Premessa" della PARTE PRIMA dell'Ipotesi di Accordo e dei criteri finalizzati a:
"razionalizzare la struttura retributiva .... privilegiando la destinazione delle risorse a quote retributive legate .... alla valorizzazione delle professionalità".
- Rilevato che le "Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità" si limitano a mantenere voci identiche o similari già in godimento nell'Accordo di cui al D.P.R. n. 384/90 e che l'esigua disponibilità finanziaria ha indotto l'A.RA.N. a non redistribuire tali fondi in maniera più razionale ed equilibrata.
- Rilevato, pertanto, che la riproposizione dei valori retributivi di cui sopra riproduce ancora una volta irrazionali ed ingiustificate sperequazioni riferite a professionalità connesse a rischi (vedi tecnici di laboratorio biomedico), a professionalità legate a responsabilità (vedi collaboratori e collaboratori-coordinatori amministrativi), a professionalità legate all'anzianità (vedi coadiutori e assistenti amministrativi), nonché a professionalità emergenti (vedi ruolo tecnico e nuovi profili).

IMPEGNA

tutte le parti contraenti a raccordare la nuova normativa e ad utilizzare tutte le risorse economiche disponibili in direzione perequativa finalizzata al riconoscimento razionale di professionalità, rischio e responsabilità da attuarsi sin da ora e da completarsi con la contrattazione del biennio 1996/97.
Per l'art. 45 e per l'art. 53, comma 5, la CISAL esprime parere contrario e non sottoscrive.

FEDERAZIONE "COORDINAMENTO CISAL SANITÀ"

DICHIARAZIONE A VERBALE
N. 14

Premesso che:
- questo contratto nasce e trae origini da accordi esterni alla sanità e non sottoscritti da questa O.S. che lasciano spazi di manovra assai limitati;

- il d.lgs. 29/93 e le direttive del Governo, contestati dalla sottoscritta O.S. limitano e condizionano pesantemente sia il potere contrattuale che la capacità negoziale;

Si riafferma

la necessità di una contrattazione di livello decentrato per:
- l'articolazione dell'orario e l'organizzazione del lavoro;
- le dotazioni organiche del personale;
- i criteri per la mobilità;
- i criteri per la distribuzione della produttività collettiva ed individuale.

Si constata

e si denuncia la mancata introduzione delle specializzazioni infermieristiche così come non si sono voluti creare i presupposti per dare risposte alle legittime aspettative degli infermieri generici, infermieri psichiatrici e delle puericultrici, già precedentemente penalizzati; l'indennità proposta per il personale suddetto è chiaramente sottostimata rispetto all'impegno ed ai carichi di lavoro cui i medesimi sono sottoposti. Disparità attuata anche nei confronti degli operatori del servizio 118, con particolare riguardo agli autisti e barellieri.
Non si è tenuto conto delle legittime aspettative economiche di tutto quel personale dei diversi ruoli collocati nei livelli medio-bassi (2,3,4,5 livello) cui non viene data una adeguata risposta in termini economici e professionali.
Si rileva che anche in questo contratto non si è riusciti a rispondere alle esigenze di una giusta ricollocazione giuridica ed economica del personale tecnico sanitario e di riabilitazione che è ulteriormente costretto così ad inseguire altri operatori del medesimo ruolo. In particolare l'aver omesso di identificare come specifico punto qualificante per la produttività collettiva l'ottimizzazione delle prestazioni diagnostiche e riabilitative è significativo della precisa volontà di limitare le potenzialità del settore. Potenzialità che avrebbero potuto trovare sbocco attraverso gli accordi e la regolamentazione dell'attività intramoenia che invece sono rimandati a data da destinarsi. Non si è neppure voluto dare concreto sbocco alle figure professionali sanitarie e sociali con l'attribuzione di funzioni direttive agli operatori dell'area con adeguato percorso normativo e sufficiente esperienza professionale.
Si rileva, inoltre, come la normativa proposta ignori completamente la problematica dei circa 7000 Assistenti Sociali del SSE, fermi da circa 21 anni (ben 4 contratti) al VI e VII livello (per effetto del 761/79), degli educatori professionali, senza alcuna considerazione per la rivalutazione della professionalità sancita, dal 1987 ad oggi, da importanti e numerose normative nazionali.
La mancata ricollocazione giuridica-economica per il personale Amministrativo e Tecnico-Amministrativo che pure nel corso degli ultimi 15 anni ha concretamente coagito, anche al di là delle proprie mansioni, a fianco degli altri operatori allo scopo di garantire una corretta funzionalità del SSN nel rispetto dei diritti dell'utenza.
Si ritiene
improrogabile l'attivazione di una Commissione paritetica, che sia deliberante e che consenta il superamento della 761/79 per dare un nuovo inquadramento al personale anche in considerazione del mutato quadro di riferimento per i profili professionali.
La Confederazione RdB-CUB, infine, sottoscrive il contratto di categoria del Comparto Sanità, pur non condividendone i contenuti sia economici che normativi.
Tale sottoscrizione avviene al solo fine di mantenere inalterata la possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro, in presenza di una normativa liberticida in materia di democrazia nei luoghi di lavoro a totale sostegno della rappresentanza dei sindacati "storici".
La sottoscrizione del contratto del Comparto Sanità da parte della RdB-CUB è stata votata dalle assemblee dei lavoratori che, pur respingendo pressoché all'unanimità, i contenuti del contratto, hanno però ritenuto necessario autorizzare la RdB-CUB a firmarlo al fine di garantirsi uno strumento di lotta e di continuità nell'intervento sindacale.

p/Confederazione RdB-CUB

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 15

La organizzazione sindacale F.A.S.E. e la O.S. S.O.I., a compimento dei lavori per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) per gli operatori del Servizio Sanitario Nazionale, esclusa l'area medica e dirigenziale, espongono le motivazioni che hanno obbligato le stesse a firmare in data odierna l'accordo nazionale.

PREMESSA

Il rinnovo contrattuale nasce con notevole ritardo rispetto alla scadenza fissata dalla Legge; infatti il precedente contratto, il D.P.R. 384/90, è scaduto sino dal 31.12.1990.
Il primo incontro tra l'A.RA.N. (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale) e le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale, per il rinnovo del contratto di lavoro dei dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale, è stato convocato per il 30 giugno 1994. Il secondo incontro è stato convocato il 29 settembre 1994. Malgrado i vari solleciti, concretamente si può affermare che le convocazioni "fattive" per il rinnovo hanno avuto inizio solo dal mese di marzo 1995 in poi.
Il rinnovo contrattuale si è mosso all'interno di ridotti e rigidi margini di trattativa precostituiti che, tra disposizioni di legge e accordi Governo e CGIL-CISL-UIL (Legge 29/93 – Accordo Sociale 23 luglio 1993 – Legge Finanziaria anni 1993 e 1994), hanno impedito l'accoglimento delle giuste richieste degli operatori, compromettendo quei miglioramenti qualitativi nella sanità pubblica, senza i quali viene vanificata la ri-

forma in atto e ne risulta danneggiato sia il cittadino che l'operatore sanitario, conseguentemente la qualità di tutto il sistema sanitario pubblico.
L'aver creato un "C.C.N.L. ibrido" tra pubblico e privato, creerà inevitabilmente uno stato di disorientamento complessivo delle categorie generando confusione mascherata da rilancio delle Aziende U.S.L. e Ospedaliere in termini manageriali.
Tutto ciò, si aggrava con la suddivisione della contrattazione in tre aree: "Medica-Dirigenziale non medica e personale del comparto non medico", cioè il contratto unico è stato diviso in tre contratti.
Gli accordi tra CGIL-CISL-UIL e Governo, hanno aumentato la durata contrattuale da tre a quattro anni, con conseguente perdita del potere di acquisto degli stipendi, penalizzando ulteriormente il recupero salariale con la prassi consolidata di ritardare di anni la data di inizio dei rinnovi contrattuali.
La soluzione "temporanea" derivante dagli accordi che hanno previsto la "vacanza contrattuale", non può recuperare quanto perso con il congelamento della indennità integrativa speciale e degli scatti biennali di anzianità.
Questo modo di intendere il sindacato, ha permesso e permette al Governo di erogare minime somme (che dovrebbero essere a fondo perduto; cioè una sorta di mora), che vengono considerate nell'attuale contrattazione come anticipazione dei futuri aumenti, facendo pertanto diventare poca cosa la crescita economica reale in busta paga, in quanto comprensiva di un importo percepito da tempo e quindi già consolidato.
In sede di contrattazione, abbiamo sempre sostenuto che i dipendenti della sanità hanno perso un contratto e hanno visto mortificata la loro professionalità e la loro dignità anche attraverso l'erosione dei loro stipendi dal 1991 ad oggi.
La responsabilità di avere iniziato le trattative nazionali con notevole ritardo rispetto alla scadenza fissata dalla legge, quindi di non aver fatto percepire miglioramenti contrattuali al personale è da imputare solamente ai vertici sindacali di CGIL-CISL-UIL che, pur avendo la riconosciuta capacità mobilitatoria, hanno "ritenuto" di non utilizzarla.
Abbiamo riaffermato fino all'ultimo e da soli, il diritto al recupero:
- della decorrenza contrattuale normativa e giuridica dal 01.01.'91 al 31.12.'93;
- del tasso inflattivo dal 01.01.'91 al 31.12.'95;
- della contrattazione unica e contestuale delle tre aree;
- della collocazione della "Vacanza Contrattuale" al di fuori degli aumenti contrattuali in quanto moratoria per il mancato rinnovo dei contratti a scadenza;
- dell'anzianità (classi e scatti);
- dei benefici contrattuali per i colleghi andati in quiescenza tra il 1991 e il 1994.

Il disinteresse generale per il rinnovo contrattuale dei circa 540.000 addetti non medici della sanità pubblica, ha portato a questi risultati.
Se lo spirito con cui questo contratto è stato "imposto" ai non medici, fosse mantenuto nei confronti dei medici, questi ci rimetterebbero:
- le classi stipendiali;
- gli scatti di anzianità;
- l'indennità di tempo pieno;
- una notevole parte degli incentivi di produttività;

e se, come da più parti sostenuto, il Governo dovesse irrigidirsi, potrebbe imporre anche a questa categoria l'art. 2105 c.c., che si tradurrebbe in un divieto di qualsiasi attività extra ente.
Ci auguriamo che i medici tengano duro e continuino a mantenere ciò che nei contratti passati CGIL-CISL-UIL hanno permesso ci fosse tolto.
Questo augurio non è disinteressato, in quanto se i medici otterranno di più del 6% a noi imposto dal Governo, in forza della dichiarazione congiunta n. 6, anche gli operatori non medici vedrebbero incrementati i loro miseri aumenti.
Questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, lo si vuol far decorrere:
- dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1995 per la parte economica *(la decorrenza economica però sarà dal 1 gennaio 1995 e a regime dal 1 dicembre 1995, quindi gli arretrati si riducono al solo anno 1995 e riassorbono gli acconti della vacanza contrattuale - poche migliaia di lire)*;
- dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per la parte normativa.

In occasione delle trattative, più volte abbiamo denunciato e stigmatizzato il comportamento latitante del Governo per:
- l'insufficienza dei fondi;
- la discriminazione rispetto all'area medica ed i benefici dalla stessa ottenuti e mantenuti;
- la decorrenza contrattuale che deve avere una continuità giuridica e normativa dal 1 gennaio 1991;
- il mancato recupero inflattivo del potere di acquisto;
- una diversa articolazione nell'innesto tra contratto pubblico a contratto a regime privatistico (nell'attuale accordo, si perde il meglio del pubblico e si acquisisce il peggio del privato);
- un eccessivo potere decisionale e gestionale attribuito alla dirigenza (in molti casi negli anni precedenti non ha certo brillato e spesso è stata oggetto di incompatibilità e conflitto di interessi).

Abbiamo inutilmente chiesto che la decorrenza contrattuale sia dal 1 gennaio 1991 per la continuità giuridica e normativa.
Queste sono le rivendicazioni contrattuali che abbiamo poste:
1. Contratto nazionale unico per tutti i dipendenti della sanità.
2. Decorrenza contrattuale dal 1 gennaio 1991 al 31 dicembre 1996; il 6 per cento degli aumenti deve coprire il periodo fino alla fine del 1993, ma dal 1 gennaio 1994 si dovrà calcolare l'inflazione reale e questo fino al 1996.

3. Ripristino degli scatti biennali di anzianità.
4. Quattordicesima mensilità.
5. Trasformazione dell'indennità di rischio radiologico in indennità professionale.
6. Riconoscimento dell'indennità biologica come indennità professionale per il personale sanitario.
7. Eliminazione dell'attuale sistema degli incentivi di produttività e sua sostituzione con una indennità di presenza e/o attivazione di una sorta di attività libero-professionale anche per il personale non medico.
8. Disconoscimento della rappresentatività sindacale alle R.S.U. promosse da CGIL-CISL-UIL (come da atto di diffida stragiudiziale al Presidente del Consiglio dei Ministri ed al Ministro per la Funzione Pubblica depositato dalla F.A.S.E al Tribunale di Ferrara il 24 luglio 1995), con mantenimento del potere di rappresentanza sindacale aziendale alle R.S.A.
9. Applicazione della previsione contenuta nell'art. 13 della legge 300/70, riconoscimento delle mansioni superiori, anche per i dipendenti del S.S.N.
10. Triennalità della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro, senza separazione della parte economica in bienni separati.
11. Riassetto dei profili e delle nuove professionalità emergenti, con riconoscimento professionale, giuridico ed economico (equipollenza), dei diplomi in ambito europeo.
12. Ridefinizione delle piante organiche, loro potenziamento e riapertura dei concorsi riservati anche alla luce delle nuove professionalità.
13. Reale possibilità di aggiornamento professionale per tutti i dipendenti quale unico strumento per il miglioramento della qualità dei servizi.

CONSIDERATO che:

- questo contratto nasce e trae origini da accordi esterni alla sanità e non sottoscritti da queste OO.SS. che lasciano spazi di manovra assai limitati;
- il d.lgs. 29/93 e le direttive del Governo dalle sottoscritte OO.SS. duramente contestati, limitano e condizionano pesantemente sia il potere contrattuale che la capacità negoziale;
- l'esito della consultazione referendaria dello scorso 11 giugno incide modificandole, sulle norme che regolano l'attività sindacale e negoziale ai vari livelli, imponendo per l'accesso alla contrattazione decentrata la firma del CCNL;
- se questo contratto non viene sottoscritto da una organizzazione sindacale, la stessa non potrà contrattarlo in ambito decentrato, quindi non potrebbe tutelare i propri associati, che si vedrebbero rappresentati da altre organizzazioni che non hanno contestato questo stato di cose.

le sottoscritte OO.SS. pertanto firmano il presente accordo nazionale al solo scopo di avere la possibilità della consultazione e contrattazione in ambito locale, nel tentativo di strappare ciò che non ci è riuscito in campo nazionale.

La presente dichiarazione è rilasciata in occasione della firma del C.C.N.L. dei dipendenti della sanità pubblica.

La O.S. F.A.S.E

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 16

Premesso che:

- questo contratto nasce e trae le sue origini da accordi esterni alla sanità e non sottoscritti da questa rappresentanza sindacale che lasciano spazi di manovra assai limitati;
- il d.lgs. 29/93 e le direttive del Governo limitano pesantemente sia il potere contrattuale che la capacità negoziale di tutte le OO.SS., ivi compresa la scrivente che, pur ravvisando nelle citate norme una chiara prevaricazione del ruolo del sindacato, prende atto della volontà parlamentare e referendaria;
- l'esito dei referendum n. 2 e 3 dello scorso 11 giugno incide, modificandole, sulle norme che regolano l'attività sindacale e negoziale ai livelli decentrati, imponendo per l'accesso alla medesima trattativa di 2° livello la firma di un contratto di livello superiore;
- vi è una evidente contraddizione nei termini fra il dichiarato obiettivo di passare ad un contratto di tipo privatistico ed il voler mantenere all'interno del medesimo l'impianto economico del precedente D.P.R. 384/90;
- non si è recuperata l'inflazione reale ma nemmeno quella programmata per il periodo intercorso fra l'1/1/1991 e il 31/12/1993, creando i presupposti per un recupero economico irrisorio. Il tutto sommato all'incapacità del Governo di mantenere bassa l'inflazione e dei Confederali di far rispettare gli impegni che si erano assunti con gli accordi sul costo del lavoro;
- si è omesso uno specifico punto qualificante per la produttività collettiva che prevedesse l'ottimizzazione ed il mantenimento delle prestazioni diagnostiche e riabilitative, di inserimento/reinserimento sociale e amministrative: è significativo della precisa volontà di limitare le potenzialità del settore attraverso la sistematica mortificazione degli operatori e ciò costituisce un grave danno per il patrimonio di professionalità di quegli operatori che costituiscono l'ossatura essenziale di una sanità pubblica e che garantiscono prestazioni qualificate ed il corretto funzionamento delle strutture.

Affermano

la necessità di una contrattazione di livello decentrato per:

- l'articolazione dell'orario e l'organizzazione del lavoro;
- le dotazioni organiche del personale;
- i criteri per la mobilità;
- i criteri per la distribuzione della produttività collettiva ed individuale;
- le problematiche attinenti le professioni del personale

del SSN e il trattamento normo - economico.

Lo S.N.A.T.O.S.S., fatto salvo quanto sopra, in particolare, preso atto delle consultazioni dei lavoratori dalle quali emerge un diffuso malcontento e rigetto rispetto ai contenuti economici del presente contratto, avendo esperito – come segmento della Rappresentanza sindacale unitaria – ogni tentativo utile a modificare alcune parti ritenute essenziali dai colleghi senza ottenere la benché minima apertura dell'A.RA.N. ritiene di dare un giudizio sostanzialmente negativo all'insieme dell'impianto contrattuale bocciandolo per i seguenti aspetti:

- La giusta ricollocazione giuridica ed economica del personale Tecnico sanitario e di Riabilitazione è stata rimandata nel tempo alle decisioni della commissione di cui all'art. 35 che consenta il superamento della 761/79 (per dare un nuovo inquadramento al personale anche in considerazione del mutato quadro di riferimento per i profili professionali) ma i cui tempi sono a nostro avviso troppo dilatati.
- Si è creata con l'art. 44 una differenziazione di fatto fra il ruolo di coordinamento delle caposale e delle capo ostetriche e quella dei capi tecnici che sembra sottintendere ad una diversa valutazione futura.
- Si è voluto attendere per la regolamentazione e la fissazione delle tariffe dell'attività professionale intramuraria (libera professione) del personale del comparto la definizione del contratto dei medici e dei dirigenti.
- L'A.RA.N. non ha inteso accogliere le nostre richieste in materia di trasformazione dell'indennità di rischio di radiologia in indennità professionale e dell'istituzione di specifica indennità di rischio biologico per i lavoratori che professionalmente sono chiamati ad operare a contatto con materiale biologico infetto, con sostanze nocive e/o cancerogene.

L'A.D.A.S.S. evidenzia in particolare la mancata ricollocazione giuridica ed economica per il personale Amministrativo e Tecnico - Amministrativo che pure nel corso degli ultimi 15 anni ha concretamente coagito, anche al di là delle proprie mansioni, a fianco degli altri operatori allo scopo di garantire una corretta funzionalità del SSN nel rispetto dei diritti dell'utenza. Continuare ad ignorare la necessità di un intervento che concretizzi, in sede contrattuale, il legittimo riconoscimento della professionalità acquisita da questi operatori che, tra l'altro sono coinvolti in un processo di profonda trasformazione, sia nel settore della Sanità che di quello del Pubblico Impiego, può costituire sicuramente elemento disincentivante in una nuova gestione di tipo aziendalistico che dovrebbe, invece, porre una maggiore attenzione e sensibilità rispetto a queste problematiche.

L'A.D.A.S.S. ritiene che la Commissione di cui all'art. 35 dovrà fornire nei tempi più rapidi, indicazioni tali che consentano l'effettivo e definitivo superamento delle anacronistiche gabbie del D.P.R. 761/79 e diano agli amministrativi e tecnico amministrativi una collocazione pari alla professionalità espletata, nonché il recupero delle posizioni acquisite dai medesimi operatori degli altri comparti dell'ex P.I. nelle precedenti tornate contrattuali.

Il SUNAS rileva inoltre la perdurante inequità della collocazione dei 7.000 assistenti sociali operanti nella sanità a livelli incongrui: VI di accesso rispetto ad un titolo universitario con valore abilitante (D.P.R. 14/87) ed alla istituzione dell'ordine professionale (Legge 84/93 nella quale si prevedono il coordinamento e la direzione). L'attribuzione di compiti di particolare delicatezza e complessità in settori impegnativi ed il sostanziale contributo al contenimento della spesa per degenze prolungate, cronicizzazioni etc. ed attivazioni di reti territoriali di sostegno.

Il SUNAS evidenzia inoltre la disparità di trattamento rispetto ai medesimi operatori collocati in altri comparti dell'ex P.I. che già nei precedenti contratti hanno trovato giusta collocazione di accesso nel VII livello retributivo.

La F.A.P.A.S. denuncia in particolare la mancata introduzione delle specializzazioni infermieristiche e che non si sono voluti creare i presupposti per dare una risposta alle legittime aspettative degli Infermieri Generici, Infermieri Pschiatrici e delle Puericultrici già precedentemente penalizzati; infatti l'indennità proposta per il personale di cui sopra è chiaramente sottostimata rispetto all'impegno ed ai carichi di lavoro cui i medesimi sono sottoposti. Disparità attuata anche nei confronti degli operatori del servizio 118 con particolare riguardo agli autisti.

Inoltre la FAPAS evidenzia la mancata specificazione di un mansionario rispondente alle reali esigenze di funzionalità per quanto attiene alla figura degli Operatori Tecnici dell'Assistenza (O.T.A.). Tali lavoratori al momento si trovano ad operare con mansioni confuse ed indefinite.

La firma pertanto deve intendersi quale garanzia di operatività per la rappresentanza sindacale scrivente e per l'accesso alle trattative decentrate.

R.S.U.: SNATOSS - ADASS - FASE - FAPAS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 17

Le delegazioni trattanti delle organizzazioni sindacali, Federazione Autonoma Sindacale Europea – definita da ora in avanti F.A.S.E. – e Sindacato Ostetriche Italiane – definito da ora in avanti S.O.I. – con la sottoscrizione definitiva del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (abbreviato da ora in avanti in CCNL) e registrato Mercoledì 23 agosto 1995 dalla Corte dei Conti, ribadiscono la continuità della valenza delle dichiarazioni e delle rivendicazioni a verbale rilasciate dalle OO.SS. scriventi il 21 giugno 1995, in occasione della sigla all'ipotesi contrattuale, ed il 26 luglio 1995, in occasione della firma del presente CCNL, che sono parte integrante dello stesso CCNL.

Il Governo Dini, con il silenzio-assenso della Triade Sindacale, ha frazionato il Contratto Unico di tutti gli operatori della Sanità in tre contratti distinti. Infatti il presente CCNL si applica solo ad una parte degli operatori del Servizio Sanitario Nazionale, cioè fino al livello VIII bis. Per la dirigenza medica e per la dirigenza non medica verranno fatti successivamente altri contratti.
I Sindacati F.A.S.E. e S.O.I. ribadiscono le motivazioni politiche che li hanno portati a firmare, anche in data odierna, per specifica volontà dei lavoratori che non vogliono essere rappresentati solo da CGIL-CISL-UIL.
Il richiamo degli artt. 6 e 12 del presente accordo sulle R.S.U. quali rappresentanze sindacali di CGIL-CISL-UIL è arbitrario e illegittimo, come da atto di diffida stragiudiziale al Presidente del Consiglio dei Ministri ed al Ministro per la Funzione Pubblica depositato dalla F.A.S.E. al Tribunale di Ferrara il 24 luglio 1995.
Altro spetto rilevante è la mancata determinazione del Governo di far rispettare la volontà popolare espressa in occasione dei referendum dell'11 giugno 1995, lasciando irrisolte od equivoche numerose grosse questioni ed il differimento dell'applicazione dei risultati referendari da' la netta sensazione di voler favorire gli amici di sempre.
Questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- non definisce se è un contratto pubblico oppure privato;
- non tiene in considerazione e non premia in alcun modo la competenza dimostrata e la professionalità degli operatori non medici;
- non obbliga i Direttori Generali delle Aziende Sanitarie ad impegnare somme per la riqualificazione del personale (a discapito della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza);
- non riconosce le mansioni superiori svolte dalla quasi totalità degli addetti non medici per esigenze dell'Azienda;
- non chiarisce i criteri di ripartizione degli incentivi di produttività e del "fondino" tra in non medici che hanno il contratto ed i medici e la dirigenza non medica che sono regolati da una normativa diversa;
- legittima indebitamente rappresentanze sindacali, rappresentatività sindacali e relazioni sindacali, anche dopo le abrogazioni pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 1995, dei D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, n. 313 e n. 316.

Per quanto sopra esposto si esprime, ancora una volta, parere negativo al presente Accordo Nazionale ed al metodo seguito per il suo raggiungimento, che non scaturisce da una trattativa negoziale, bensì da una imposizione del Governo, supportato dai partiti e dalle forze sociali dell'attuale maggioranza, responsabili di aver usufruito e permesso il godimento di privilegi a danno di tutti i lavoratori che pertanto sono costretti ad andare in pensione più tardi e paralizzati economicamente, oggi e domani.
Per la F.A.S.E. ed il S.O.I. la sottoscrizione definitiva a questo CCNL deve essere intesa come l'inizio:

- della nuova reale negoziazione aziendale;
- della contrattazione economica nazionale per il biennio 1996-97;

nelle quali ci auguriamo di non dover essere ancora una volta i soli a rivendicare i diritti dei lavoratori del Servizio Sanitario Nazionale.

La O.S. F.A.S.E.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 18

La CISAS Sanità, fermo restando il dissenso sul Contratto nei suoi aspetti normativi ed economici, dichiara di procedere alla sottoscrizione del presente contratto di lavoro unicamente al fine di tutelare gli interessi degli operatori nelle successive fasi di negoziazione a livello decentrato, compresa la partecipazione alle Commissioni bilaterali aziendali,regionali e nazionali e a quella per la revisione dell'ordinamento professionale, in conseguenza delle norme, nel contratto stesse contenute, che limitano la partecipazione a dette fasi solo alle OO.SS. sottoscrittrici.
I trattamenti economici non rivalutano affatto le professionalità, nè riconoscono le figure che emergono dai nuovi profili professionali. Si è tornati a "premiare" il personale con indennità basate sul "disagio" e non in rapporto alle funzioni.
In particolare la CISAS Sanità esprime un giudizio fortemente negativo in riferimento alle discriminazioni economiche e professionali, operate nell'articolato del contratto, nei confronti:

1) degli operatori tecnici inquadrati al 4° livello che svolgono le stesse funzioni degli operatori tecnici inquadrati al 5° livello;
2) degli infermieri generici e delle puericultrici che non hanno ottenuto le stesse indennità professionali concesse agli infermieri professionali;
3) dei capo servizi operai ai quali non è stato concesso il passaggio ad assistente tecnico 6° livello;
4) delle ostetriche, assistenti sanitarie, terapisti della riabilitazione, ancora una volta inquadrate al 6° livello ,in possesso degli stessi titoli professionali e con funzioni analoghe alle stesse figure professionali già inquadrate al 7° livello;
5) del personale del ruolo amministrativo (assistente amministrativo, collaboratore amministrativo, collaboratore amministrativo coordinatore), del ruolo sanitario (dietiste e podologi, personale tecnico sanitario, di riabilitazione, di vigilanza ed ispezione), del ruolo tecnico (assistente sociale, assistente tecnico) e del ruolo professionale (assistente religioso) al quale non è stata riconosciuta l'indennità di qualificazione professionale di 215 mila lire pari a quella percepita dal personale infermieristico - art. 45 -;

6) dei coordinatori tecnico sanitari, della riabilitazione e degli assistenti sanitari coordinatori che, pur svolgendo le stesse funzioni di responsabilità nell'organizzazione dei servizi e nella didattica nella loro posizione funzionale alla pari dei capo sala e delle ostetriche coordinatrici, non beneficeranno dell'indennità mensile di £. 50.000 concesse ai capo sala e alle ostetriche - art. 44 -;

7) del personale amministrativo che non ha ottenuto il riconoscimento di una indennità fissa, concessa solo ai capo sala e alle ostetriche, per il continuo e costante aggiornamento volontario degli stessi, per rispondere alle crescenti e mutate esigenze dell'Azienda ed essere in linea con l'evoluzione giuridico, gestionale e tecnica;

8) del 55% del personale escluso dall'incremento mensile fisso e ricorrente concesso dal 1° dicembre 1995 e previsto solo al 45% della dotazione organica complessiva di ciascun ruolo e non al 100% come da nostra richiesta per la valorizzazione di tutte le professionalità - art. 45 - ;

9) degli operatori professionali dirigenti e dello stesso personale coordinatore di tutto il ruolo sanitario (capo sala, assistenti sanitari coordinatori, tecnici sanitari e di riabilitazione) ai quali sono state concesse indennità accessorie che non rispettano e nè valorizzano le responsabilità connesse alle funzioni, ma demotivano l'esercizio dell'attività professionale;

10) dei tecnici sanitari, degli operatori preparatori di salme e del personale che opera nei servizi di diagnostica strumentale dei laboratori di analisi, ai quali non è stata riconosciuta, come richiesto dalla CISAS Sanità, l'indennità di disagio e danno per malattie infettive;

11) del personale che opera quotidianamente sui videoterminali al quale non è stata concessa, come richiesto dalla CISAS Sanità, l'indennità di disagio e danno ottico.

La CISAS Sanità, esprime altresì un giudizio negativo:

1) per il mancato finanziamento dell'articolato sulla formazione e aggiornamento obbligatorio e costante di tutti gli operatori;

2) per il mancato inquadramento degli operatori professionali dirigenziali nella dirigenza.

CISAS SANITA'

DICHIARAZIONE A VERBALE
N.19

La CISAS Sanità ritiene necessario che si pervenga ad una soluzione per definire la questione relativa a quei dipendenti che alla data del 31.12.96, in forza dell'art.116 del DPR 270/87 avevano acquisito funzioni giuridico-economiche riconosciute da atti deliberativi adottati dalle rispettive Amministrazioni e che successivamente a tale data hanno formato oggetto di sospensione o revoca in autotutela. Si tratta di spesa consolidata ormai da anni nei bilanci delle USL.

La CISAS Sanità ritiene l'indennità di vacanza contratuale attriubita per l'anno 1994 aumento contrattuale conglobato a tutti gli effetti e come tale incidente anche sulla 13.ma mensilità 1994.

CISAS SANITA'

MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

DECRETO MINISTERIALE 31 marzo 1994.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

(*Pubblicato nella* Gazzetta Ufficiale *n. 149 del 28 giugno 1994*)

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, contenente «Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline ..... in materia di pubblico impiego .....»;

Visto l'art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, aggiunto dall'art. 26 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546;

Visto che, ai sensi del predetto art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, deve sentire le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale prima di definire il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Ritenuta la necessità di procedere alla definizione del predetto codice di comportamento;

Decreta:

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici — escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato — si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.

Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.

Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6.

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.

Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazionein apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

Il presente decreto sarà comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 31 marzo 1994

Il Ministro: CASSESE

Registrato alla Corte dei conti il 22 aprile 1994
Registro n. 1 Presidenza, foglio n. 150

95A5296

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(7651420) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via A. Herio, 21

◇ **L'AQUILA**
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A

◇ **LANCIANO**
LITOLIBROCARTA
Via Renzotti, 8/10/12

◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V. Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang. via Gramsci)

◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonvallazione Occidentale, 10

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69

◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICÒ
Via A. Daniele, 27

◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 51/53

◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31

◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B. Buozzi, 23/A/B/C

◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V. Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11

◇ **AVELLINO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30/32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G. Nappi, 47

◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F. Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71

◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29/33

◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA S.a.s.
Via Raiola, 69/D

◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253

◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo

◇ **NAPOLI**
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168/170
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20/23
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I.B.S.
Salita del Casale, 18
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA TRAMA
Piazza Cavour, 75

◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51

◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi

◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
EDINFORM S.a.s.
Via Farini, 27

◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S. Cabassi, 15

◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5

◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16/18

◇ **FORLÌ**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A. Diaz, 12

◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Emilia, 210

◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D

◇ **PIACENZA**
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novembre, 160

◇ **RAVENNA**
LIBRERIA RINASCITA
Via IV Novembre, 7

◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M

◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16

◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A

◇ **TRIESTE**
LIBRERIA EDIZIONI LINT
Via Romagna, 30
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall. Tergesteo)
LIBRERIA INTERNAZIONALE ITALO SVEVO
Corso Italia, 9/F

◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
CARTOLIBRERIA LE MUSE
Via Marittima, 15

◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28/30

◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V. Emanuele, 8

◇ **ROMA**
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G. Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA GABRIELE MARIA GRAZIA
c/o Pretura Civile, piazzale Clodio
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S. Maria Maggiore, 121
CARTOLIBRERIA MASSACCESI
Viale Manzoni, 53/C-D
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68/70
LIBRERIA DEI CONGRESSI
Viale Civiltà Lavoro, 124

◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4

◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10

◇ **VITERBO**
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Pietrare

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N.S. dell'Orto, 37/38

◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA BALDARO
Via XII Ottobre, 172/R

◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Viale Matteotti, 43/A-45

◇ **LA SPEZIA**
CARTOLIBRERIA CENTRALE
Via dei Colli, 5

◇ **SAVONA**
LIBRERIA IL LEGGIO
Via Montenotte, 36/R

LOMBARDIA

◇ **BERGAMO**
LIBRERIA ANTICA E MODERNA
LORENZELLI
Viale Giovanni XXIII, 74

◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13

◇ **BRESSO**
CARTOLIBRERIA CORRIDONI
Via Corridoni, 11

◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4

◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15
NANI LIBRI E CARTE
Via Cairoli, 14

◇ **CREMONA**
LIBRERIA DEL CONVEGNO
Corso Campi, 72

◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Piazza Risorgimento, 10
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8

◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Corso Mart. Liberazione, 100/A

◇ **LODI**
LA LIBRERIA S.a.s.
Via Defendente, 32

◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32

◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V. Emanuele II, 15

◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4

◇ **PAVIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE GARZANTI
Palazzo dell'Università

◇ **SONDRIO**
LIBRERIA ALESSO
Via Caimi, 14

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6
◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8
◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6
◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34
◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Viale De Gasperi, 22

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP
Via Vittorio Emanuele, 19
◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122
◇ **ASTI**
LIBRERIA BORELLI
Corso V. Alfieri, 364
◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14
◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10
◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32
◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17
◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16
◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16
◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Piazza Vittoria, 4
◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14
◇ **FOGGIA**
LIBRERIA ANTONIO PATIERNO
Via Dante, 21
◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30
◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126
◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **ALGHERO**
LIBRERIA LOBRANO
Via Sassari, 65
◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSÌ
Corso V. Emanuele, 30/32
◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19
◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S a.s.
Via Caronda, 8/10
◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17
◇ **ALCAMO**
LIBRERIA PIPITONE
Viale Europa, 61
◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111
◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106/108
◇ **CATANIA**
LIBRERIA ARLIA
Via Vittorio Emanuele, 62
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56
◇ **ENNA**
LIBRERIA BUSCEMI
Piazza Vittorio Emanuele, 19
◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134
◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55
◇ **PALERMO**
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI.CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15/19
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225
◇ **RAGUSA**
CARTOLIBRERIA GIGLIO
Via IV Novembre, 39
◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259
◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42
◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R
◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA S n.c.
Via Mille, 6/A
◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B
◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37
◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19
◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13
◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37
◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25
◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via Terme, 5/7
◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **BOLZANO**
LIBRERIA EUROPA
Corso Italia, 6
◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41
◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53
◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **CONEGLIANO**
LIBRERIA CANOVA
Corso Mazzini, 7
◇ **PADOVA**
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
LIBRERIA DRAGHI-RANDI
Via Cavour, 17/19
◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2
◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31
LIBRERIA BELLUCCI
Viale Monfenera, 22/A
◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI I.P.Z.S.
S. Marco 1893/B - Campo S. Fantin
LIBRERIA GOLDONI
S. Marco 4742/43
◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G. Carducci, 44
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43
◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA, piazza G. Verdi, 10;
- presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1995

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1995
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1995 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1995

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari:

- annuale	L. 357.000
- semestrale	L. 195.500

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:

- annuale	L. 65.500
- semestrale	L. 46.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:

- annuale	L. 200.000
- semestrale	L. 109.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:

- annuale	L. 65.000
- semestrale	L. 45.500

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:

- annuale	L. 199.500
- semestrale	L. 108.500

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, *inclusi i supplementi ordinari*, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:

- annuale	L. 687.000
- semestrale	L. 379.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di L. 88.000, si avrà diritto a ricevere l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1995.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L. 1.300
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.300
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L. 2.550
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.300
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L. 124.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L. 81.000
Prezzo di vendita di un fascicolo	L. 7.350

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1995
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L. 1.300.000
Vendita singola: per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L. 1.500
per ogni 96 pagine successive	L. 1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L. 4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L. 358.000
Abbonamento semestrale	L. 205.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.450

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

L. 5.600